



Директор МБУК ДО
«Детская музыкальная школа № 5
имени В.В.Знаменского»

 /С.А.Акатьев/

30.03.2017

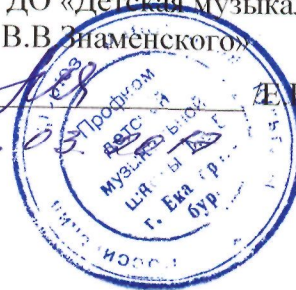


Председатель профсоюзного комитета
МБУК ДО «Детская музыкальная школа № 5
имени В.В.Знаменского»

 /Е.В.Макарова/

30.

М.П.




ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору
на 2014 – 2017 гг.
муниципального бюджетного учреждения культуры
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»

«Об»  2017

Запись за № 134-90

1. Продлить срок действия коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения культуры дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского» на 2014 – 2017 гг., утвержденного на собрании работников 31.03.2014 г. (протокол № 1), зарегистрированного государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости» 22.04.2014 г. № записи 157-кд до 31 марта 2020 года.

Директор МБОУК ДОД
«Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского»

 /Акатьев С.А./

2014 г.



Председатель профкома МБОУК ДОД
«Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского»

 /Потеряева А.А./

2014 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору
на 2014 – 2017 гг.
муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры
дополнительного образования детей
«Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского»

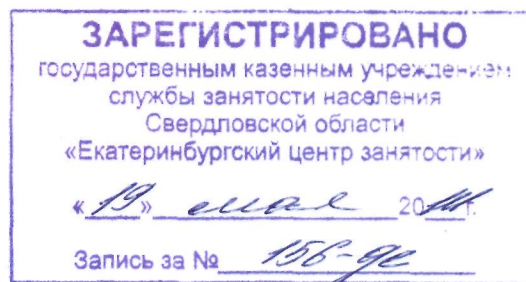
Утвержден на собрании работников,
протокол № 2 от 14 мая 2014 г.

Зарегистрирован отделом по труду
г.Екатеринбурга

«__» _____ 2014 года

Регистрационный № _____
Заведующий отделом по труду

/ _____ /
М.П.



1. Пункт 3.3.1. коллективного договора читать в следующей редакции:

«обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц имеющих квалификацию, наиболее востребованную населением в части предоставления дополнительных образовательных услуг, лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- б) удостоенные звания «Ветеран труда»;
- в) воспитывающие детей-инвалидов;
- г) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- д) проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет.

2. Пункт 5.9. коллективного договора читать в следующей редакции:

«Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

– за первую половину месяца 22 числа каждого месяца;

– за вторую половину месяца 7 числа каждого месяца.»

3. Пункт 2.3. Приложения № 1 к коллективному договору МБОУК ДОД «ДМШ № 5 имени В.В.Знаменского» Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского» читать в следующей редакции:

«При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:


- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.»


Директор МБОУК ДОД
«Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского»


/Акатьев С.А./
2014 г.
М.П.



Председатель профкома МБОУК ДОД
«Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского»


/Потеряева А.А./
2014 г.
М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2014 – 2017 гг.

муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры
дополнительного образования детей
«Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского»

Утвержден на собрании работников,
протокол № 1 от 31 марта, 2014 г.

Зарегистрирован отделом по труду
г.Екатеринбурга

«__» _____ 2014 года

Регистрационный № _____
Заведующий отделом по труду

_____/_____

М.П.

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ	2
Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	4
Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	9
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.	10
Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.....	11
Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.	12
Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.	14
Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.	15
Раздел 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	16
Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.	16
Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка	17
Приложение № 2. Положение о системе оплаты, премировании и стимулировании тру- да	30
Приложение № 4. Соглашение по охране труда и технике безопасности.....	45
Приложение № 5. Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском за- болевания инфекционными болезнями.....	47
Приложение № 6. Перечень профессий и должностей, дающих право на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты	48

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МБОУК ДОД «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского» Акатьева С.А. и работниками в лице профсоюзного комитета МБОУК ДОД «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского».

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работникам.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБОУК ДОД «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского» (далее – «Школа»), защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию «Школы» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников «Школы», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением Министерства культуры и туризма Свердловской области и Свердловской территориальной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2010-2012 годы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты данными работниками на счет первичной профсоюзной организации (через Централизованную бухгалтерию работодателя) в размере 100% установленного профсоюзного взноса по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке

хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Действие коллективного договора распространяется на всех работников «Школы».

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора.

1.14. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования «Школы», расторжения трудового договора с руководителем «Школы».

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение роли профессиональной культуры, эффективности, качества и результативности педагогической деятельности на основе модернизации содержания образования, повышения качества образования, учебно-методического и информационного обеспечения деятельности, престижа, конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности «Школы», внедрения прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.3.1. осуществлять свою деятельность по обеспечению условий выполнения коллективного договора в рамках собственных полномочий и обязательств, определяемых Уставом «Школы», муниципальным заданием Учредителя и трудовым договором Учредителя с директором «Школы», а также в рамках обязательств по выполнению договорных отношений с заказчиками образовательных услуг;

2.3.2. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры образовательной деятельности и дисциплины труда; повышать профессиональный уровень работающих, не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором;

2.3.3. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ в пределах имеющихся для этих целей средств;

2.3.4. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.3.5. обеспечивать экономию энергоресурсов «Школы» в соответствии с разработанными для этих целей планами и программами;

2.3.6. создавать условия для качественного роста образовательной деятельности, освоения передового педагогического опыта, достижений в области методики преподавания; способствовать инновационной педагогической деятельности, учитывающей современные общественные отношения и запросы населения в области художественного образования, внедрению современных педагогических и информационных технологий;

2.3.7. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, на городских методических объединениях, конференциях, форумах и других методических мероприятиях; не реже 1 раза в 3 года направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации или индивидуальную стажировку в объеме не менее 16 часов с оплатой их расходов в соответствии с утвержденной сметой доходов и расходов «Школы»;

2.3.8. знакомить профсоюзный комитет и работников с планами социально-экономического развития «Школы», муниципальным заданием, бюджетным финансированием, сметой доходов и расходов по внебюджетной деятельности, в том числе в рамках обязательств по выполнению коллективного договора;

2.3.9. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.3.10. соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.3.11. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой в соответствии с утвержденным Учредителем муниципальным заданием, штатным расписанием и объемом учебных нагрузок, определяемых в соответствии с утвержденным Учредителем на учебный год контингентом «Школы», планом приема учащихся и потребностями населения на предоставление дополнительных образовательных услуг;

2.3.12. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.3.13. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.3.14. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.3.15. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении «Школой» в предусмотренных Уставом «Школы» и настоящим коллективным договором формах;

2.3.16. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности «Школы» присущими профсоюзам методами, в т.ч. развитием творческой инициативы работников, повышением эффективности их труда, совершенствованием систем поощрения профессиональной, качественной и результативной деятельности работников, их инновационной деятельно-

сти, направленной на модернизацию содержания образования;

2.3.2. способствовать выполнению муниципального задания, утвержденного Учредителем, программы развития «Школы», ежегодных разрабатываемых «Школой» планов, сохранности контингента «Школы», экономических планов по поступлению доходов в связи с заключенными с заказчиками образовательных услуг договорами, в т.ч. и по внебюджетной деятельности;

2.3.3. содействовать реализации дополнительных предпрофессиональных общеобразовательных программ в области музыкального искусства (далее – ДПОП), в соответствии с ФГТ;

2.3.4. содействовать при разработке и внедрении в образовательный процесс Школы образовательных, рабочих программ и предоставлению своевременной отчетности по учебно-педагогической деятельности педагогическими работниками Школы;

2.3.5. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.6. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.7. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию форм стимулирования труда (ст. 41 ТК);

2.3.8. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.9. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя;

2.3.10. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.11. способствовать экономии энергоресурсов «Школы» в соответствии с разработанными для этих целей планами и программами;

2.3.12. вносить предложения работодателю по разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.13. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников;

2.3.14. проводить разъяснительную и воспитательную работу среди работников, не выполняющих условия трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора;

2.3.15. не препятствовать деятельности работодателя, связанной с его непосредственным выполнением своих должностных обязанностей, условий трудового договора с Учредителем, утвержденным Учредителем муниципальным заданием, если эта деятельность осуществляется в рамках его полномочий и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, Устав и локальные акты «Школы»;

2.4.3. способствовать повышению эффективности и качества педагогического труда, сохранению и развитию традиций отечественного художественного образования, модернизации образования на основе внедрения инновационных форм педагогической деятельности с использованием научных достижений в сфере современного образования и технологий;

2.4.4. способствовать выполнению муниципального задания, утвержденного Учредителем, программы развития «Школы», ежегодных разрабатываемых «Школой» планов, сохранности контингента «Школы», экономических планов по поступлению доходов в связи с заключенными с заказчиками образовательных услуг договорами, в т.ч. и по внебюджетной деятельности;

2.4.5. обеспечивать реализацию ДПОП в соответствии с ФГТ;

2.4.6. обеспечивать разработку и внедрение в образовательный процесс Школы образовательных, рабочих программ, предоставлять своевременную отчетность по учебно-педагогической деятельности;

2.4.7. способствовать экономии энергоресурсов «Школы», соблюдать требования работодателя по экономии энергоресурсов в соответствии с разработанными для этих целей планами и программами;

2.4.8. беречь имущество работодателя;

2.4.9. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.10. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба «Школе», его основной деятельности, репутации, имиджу, имуществу и финансовому обеспечению;

2.4.11. воздерживаться от действий, влияющих на качественное выполнение трудовых обязанностей другими работниками;

2.4.12. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.13. содержать свое рабочее место, оборудование, музыкальные инструменты и аппаратуру в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2.4.14. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.15. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.4.16. за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, уста-

новленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном Уставом «Школы» порядке;

2.5.5. получать полную и достоверную информацию от работников по всем вопросам учебно-образовательного процесса;

2.5.6. получать и заслушивать информацию профсоюзного комитета по выполнению условий коллективного договора профсоюзным комитетом и работниками «Школы»;

2.5.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет имеет право:**

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. введению изменений условий оплаты труда, комплектованию педагогических кадров в связи с выполнением муниципального задания, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором, в соответствии с утвержденным Учредителем муниципальным заданием, штатным расписанием и объемом учебных нагрузок, определяемых в соответствии с утвержденным Учредителем на учебный год контингентом «Школы», планом приема учащихся и потребностями населения на предоставление дополнительных образовательных услуг;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

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

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

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

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалифика-

ции;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных Уставом «Школы» и коллективным договором формах;

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Полная занятость (полная педагогическая нагрузка) на новый учебный год гарантируется педагогическим работникам в следующих случаях:

- сохранения утвержденной Учредителем численности обучающихся на следующий учебный год по сравнению с предыдущим учебным годом;
- сохранности контингента обучающихся собственного класса;
- своевременной замены выбывших обучающихся в результате нового приема обучающихся по соответствующей специальности (образовательной программе).

Изменение педагогической нагрузки в течение учебного года производится в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. производить расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 373 ТК.

3.3.2. расторжение трудового договора в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется в соответствии с ч. 1 ст. 374 ТК и конституционно-правовым смыслом, выявленным в определении Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 N 421-О;

3.3.3. сообщать профсоюзному комитету и уведомлять работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме;

3.3.4. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц имеющих квалификацию, наиболее востребованную населением в части предоставления дополнительных образовательных услуг, лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- б) удостоенные звания «Ветеран труда»;

- в) воспитывающие детей-инвалидов;
- г) одинокие родители, воспитывающие детей до 14 лет;
- д) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- е) проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет.

3.3.5. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК);

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.3.3. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников устанавливать продолжительность рабочего времени исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»). Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.3. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.4. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.5. Привлекать работников к сверхурочным работам с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

4.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.7. Продлевать ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

4.8. Педагогическим работникам Школы не реже чем через каждые 10 лет непре-

рывной преподавательской работы по их заявлению предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.9. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

4.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.11. Предоставлять работнику отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которых определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК). Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК).

Профсоюзный комитет обязуется:

4.12. осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

4.13. представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

4.14. вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать тарифные ставки и оклады работников в соответствии с постановлениями Администрации города Екатеринбурга и Положением о системе оплаты, премировании и стимулировании труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского» (Приложение № 3).

5.2. Устанавливать размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат в пределах утвержденных бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от платных услуг, в соответствии с Положением о премировании и стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского» (Приложение № 3).

5.3. Устанавливать оплату труда педагогическим работникам в соответствии с их педагогической нагрузкой согласно тарификации и расписания учебных занятий.

5.4. Обеспечивать увеличение заработной платы педагогических работников в соответствии с планом мероприятий по повышению эффективности деятельности МБОУ-УК ДОД «ДМШ № 5 имени В.В.Знаменского» («дорожной карты») на 2013 - 2018 гг.

Работодатель обязуется:

5.5. Своевременно знакомить работников Школы с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией.

5.6. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

5.7. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабоче-

го времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.8. Ежемесячно выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

5.9. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

– аванс 20-25 числа расчетного месяца;

– окончательный расчет 8-15 числа месяца, следующего за расчетным.

5.10. Оплачивать время простоя, не зависящего от педагогического работника и работодателя в связи с неявкой обучающихся на занятия, в размере не менее 2/3 ставки заработной платы (оклада). При отдаче пропущенных уроков в объеме не менее 15 минут оплачивать время простоя полностью. Перерасчет оплаты труда за время простоя в связи с неявкой обучающихся на занятия, производить в конце каждого полугодия.

5.11. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.12. Устанавливать доплаты и надбавки стимулирующего характера в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и фонда экономии заработной платы в соответствии с Положением о премировании и стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского» (Приложение № 3).

Работники обязуются:

5.13. Выполнять утвержденные на комплектовании планы школы по набору учащихся и сохранности контингента, своевременного сбора родительской платы за обучение, для этого:

а). проводить систематическую (в течение всего учебного года) работу по выявлению одаренных детей в д/садах и о/о школах;

б). усилить воспитательную и просветительскую работу с учащимися школы и их родителями; проводить классные родительские собрания не реже 2-х раз в год, родительские собрания по отделам – не реже 1 раза в год;

в). контролировать своевременность оплаты за обучение среди учащихся своего класса. В случае необходимости добиваться от родителей немедленного погашения задолженности по оплате.

Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (Приложение № 4). Организовать контроль за выполнением Соглашения.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.

6.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

6.4. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.5. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда в соответствии со статьей 212 ТК.

6.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и сред-

ствах индивидуальной защиты.

6.7. Для проведения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, ежегодно планировать средства в бюджете «Школы» в соответствии со статьей 226 ТК.

6.8. Пройти обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации.

6.9. Организовать обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

6.10. Определить перечень работ, для выполнения которых при поступлении на работу обязательны предварительные медицинские осмотры и профилактические прививки работающих, согласно Федерального Закона от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ (ред. от 18.07.2011) «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (Приложение № 5).

6.11. Организовать в установленные сроки проведение профилактических прививок и периодических медицинских осмотров работников организации за счет собственных средств.

6.12. Обеспечить своевременную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты. Проводить ремонт, стирку, сушку спецодежды и спецобуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.13. Обеспечить своевременную выдачу работникам моющих, смазывающих и обезвреживающих средств.

6.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с Федеральным Законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98г. №125-ФЗ.

6.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ и Постановлением Минтруда РФ от 24.11.02 г.

Профком обязуется:

6.16. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ и Постановлением Минтруда РФ от 24.11.02 г..

6.17. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.18. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.19. Предъявлять требования к руководителям Школы о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

6.20. Оказывать помощь администрации Школы в организации проведения профилактических прививок работниками Школы.

Работники обязуются:

6.21. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.22. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.23. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.24. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры и обследования.

6.25. Проводить профилактические прививки согласно Приложению № 5.

6.26. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам Школы путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.

7.2. Добиваться выделения для детей сотрудников Школы:

– путевок в летние оздоровительные лагеря;
– подарков, билетов на новогодние елки, другие праздничные и концертные мероприятия;

7.3. Оказывать материальную помощь из средств профсоюзного комитета Школы:

– многодетным семьям;
– пенсионерам и инвалидам;
– при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
– в связи со смертью близких родственников;
– на юбилейные даты;
– в связи с юбилеем Школы;
– в связи со стихийными бедствиями, кражами.

7.4. Ходатайствовать перед соответствующими административными органами и органами управления культуры:

– о постановке работников в очередь для получения жилья и для улучшения жилищных условий;
– о выделении мест в детских дошкольных учреждениях.

7.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Школы и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т. д.).

Работодатель обязуется:

7.6. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

7.7. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.8. внедрять в организации персонафицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонафицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

Профком обязуется:

7.9. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

7.10. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

7.11. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

7.12. проводить информационно-разъяснительную работу по пенсионному, обязательному медицинскому и социальному страхованию.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Профсоюзный комитет Школы представляет и защищает права и интересы работников Школы независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзной организации Школы согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации, Федеральному Закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закону РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

8.4. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

8.5. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования Школы, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения Школы, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

8.8. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

8.9. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.11. Предоставлять в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

Профком обязуется:

8.12. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.13. Содействовать реализации трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.14. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.15. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

8.16. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и

социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.17. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Школы; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с частью пятой (раздел XIII, глава 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров») Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются администрацией и в комиссии по трудовым спорам и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников Школы.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда, о доплатах, надбавках и премировании работников.
4. Соглашение по охране труда и технике безопасности.
5. Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.
6. Перечень профессий и должностей, дающих право на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты.
7. Протокол общего собрания (конференции) работников о подписании коллективного договора.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры
дополнительного образования детей
«Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского»**

ПРИНЯТЫ решением общего собрания работников 29.08.2014 г. (протокол № 1).

УТВЕРЖДЕНЫ приказом директора от 11.08.2014 г. № 30 «О».

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ системы Министерства просвещения СССР (приказ МП СССР от 23 декабря 1985 г. № 223) и уставом МБОУК ДОД «ДМШ № 5 имени В.В.Знаменского».

1.2. Настоящие Правила принимаются общим собранием работников школы по представлению администрации, утверждаются руководителем образовательного учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается обязательное для всех работников подчинения правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

1.5. Настоящие правила вывешиваются в школе на видном месте.

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего распорядка, совместно или по согласию с профсоюзным комитетом. Эти вопросы решаются также трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники реализуют свое право на труд путём заключения трудового договора с образовательным учреждением в письменном виде. Срок действия трудового договора определяется работником и директором при его заключении и может быть: неопределённым; на определённый срок не более 5 лет; на время выполнения определённой работы.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.3. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- устав школы;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- инструкции по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностная инструкция;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца.

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

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

2.7. На каждого работника школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников образовательного учреждения хранятся в образовательном учреждении.

2.8. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.

2.9. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у Учредителя.

2.10. Перевод работника на другую работу, не оговорённую трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до 1 месяца в календарном году.

2.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

– по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.13. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим трудовым законодательством пользуются работники, имеющие квалификацию, наиболее востребованную населением в части предоставления дополнительных образовательных услуг, лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией, имеющих почетные звания, звание «Ветеран труда», награжденных почетными грамотами Минкультуры России и Российского профсоюза работников культуры, грамотами и почетными грамотами Министерства культуры Свердловской области.

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

2.15. В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчёт. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

3. Права и обязанности администрации.

3.1. Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Директор образовательного учреждения является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация школы имеет право на приём на работу работников, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением.

3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников школы и учащихся, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся школы.

3.6. Администрация школы обязана согласовывать с профсоюзным комитетом школы, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация школы по письменному заявлению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган работников):

- о перспективах развития образовательного учреждения;
- об изменении структуры, штатов;
- о бюджете образовательного учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

3.9. Администрация осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом образовательного учреждения.

3.10. Администрация возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4. Права и обязанности работников образовательного учреждения.

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, сокращенную рабочую неделю, на удлиненный оплачиваемый отпуск, на получение пенсии по выслуге лет в порядке, установленном законодательством;
- на уважение и защиту прав, чести, достоинства и профессиональных интересов;
- на участие в управлении школой в порядке, определяемом Уставом школы;
- на свободный выбор и использование методики и приемов обучения и воспитания, учебных пособий, материалов и программ, учебников, методов оценки знаний обучающихся;
- на повышение своей квалификации;
- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на социальные льготы и гарантии, установленные законодательством Российской Федерации, и дополнительные льготы, предоставляемые в данном регионе педагогическим работникам образовательных учреждений;
- на доплаты и надбавки, в соответствии с Положением, утвержденным в образовательном учреждении;
- на обязательное медицинское страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- работать честно и добросовестно. Соблюдать Устав, должностные инструкции и Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные правовые акты школы, незамедлительно выполнять приказы и распоряжения администрации школы;
- соблюдать дисциплину труда. Своевременно приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных обязанностей;

- оперативно извещать руководство школы о невыходе на работу в случае болезни или других уважительных случаях, доводить до зам. директора по учебно-воспитательной работе свои предложения по замещению уроков;
- осуществлять обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета, проводить индивидуальные и групповые занятия с учащимися в закрепленных за ним по распределению учебной нагрузки классах, контролировать режим посещения занятий, обеспечивать во время занятий надлежащий порядок и дисциплину;
- реализовывать применяемые в школе образовательные программы в соответствии с учебным планом, собственным поурочным планом и расписанием занятий; использовать при этом разнообразные приемы, методы и средства обучения;
- обеспечивать реализацию дополнительных предпрофессиональных общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными требованиями;
- обеспечивать уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта;
- организовывать и контролировать самостоятельную домашнюю работу обучающихся;
- содействовать удовлетворению спроса родителей на образовательные воспитательные услуги, участвовать в организации дополнительных образовательных услуг;
- участвовать в установленном порядке в итоговой аттестации обучающихся;
- допускать на занятия представителей администрации школы в целях контроля и оценки деятельности преподавателя;
- заменять на уроках временно отсутствующих преподавателей по распоряжению заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе;
- готовиться к проведению занятий, систематически повышать свою профессиональную квалификацию, участвовать в деятельности методических объединений и других формах методической работы, принятых в школе; использовать наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые педагогические технологии;
- обеспечить подготовку учащихся обучающихся по дополнительным предпрофессиональным общеобразовательным программам к выступлениям на профессиональных конкурсных мероприятиях согласно планов работы Управления культуры администрации города Екатеринбурга, Свердловского областного методического центра, отдела культуры администрации Орджоникидзевского района, других конкурсах;
- обеспечить участие учащихся обучающихся по дополнительным предпрофессиональным общеобразовательным программам в концертно-просветительской, конкурсно-фестивальной и внеклассной деятельности в соответствии с программой творческой деятельности учащихся и федеральными государственными требованиями;
- участвовать в работе по новому набору в школу и выявлению одаренных детей в дошкольных и школьных общеобразовательных учреждениях;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им практическую и консультационную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей (законных представителей) к активному участию в организации образовательного процесса; контролировать своевременное поступление родительской платы за обучение и принимать меры по ликвидации задолженности;
- вести в установленном порядке учебную документацию, осуществлять текущий контроль посещаемости и успеваемости обучающихся по принятой в школе системе, выставлять оценки в классный журнал и дневник обучающегося, своевременно представлять администрации школы отчетные данные, а также информацию о выбытии ученика из школы по инициативе родителей (законных представителей);

- участвовать в работе Педагогического совета школы и совещаниях, проводимых администрацией школы;
 - соблюдать законные права и свободы обучающихся;
 - уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса.
- Воздерживаться от действий, влияющих на качественное выполнение трудовых обязанностей другими работниками;
- выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса;
 - не допускать проведения занятий, сопряженных с опасностью для жизни и здоровья обучающихся и работников школы с извещением об этом заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе;
 - незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей; оперативно извещать руководство школы о каждом несчастном случае, принимать меры по оказанию первой доврачебной помощи;
 - вносить предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, а также доводить до сведения заведующего отделением, руководства о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма обучающихся;
 - проводить инструктаж обучающихся и родителей на классных родительских собраниях с обязательной регистрацией в классном журнале два раза в год (декабрь, май);
 - организовывать изучение обучающимися правил по охране труда, осуществлять контроль за соблюдением ими правил (инструкций) по охране труда;
 - проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, своевременно делать необходимые прививки;
 - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества школы, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
 - соблюдать этические нормы поведения в школе, быту, общественных местах, соответствующие общественному положению преподавателя;
 - воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей демократии гуманизма, показывать личный пример следования им;
 - развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
 - проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников: секретарь, специалист по кадрам, настройщик пианино и роялей, библиотекарь, электрик, слесарь устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (Постановление Прави-

тельства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»). Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в соответствии с настоящими Правилами.

5.3. Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной неделе вторым выходным днём является суббота.

5.4. Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 9 часов до 18 часов с перерывом на обед с 13 часов до 14 часов.

5.5. Режим работы для педагогических работников при шестидневной рабочей неделе устанавливается в соответствии с расписанием занятий, а также общешкольными планами и планами методических секций учебной, учебно-методической, внеклассной и концертно-просветительской работы.

5.6. Для уборщиков служебных помещений устанавливается шестидневная рабочая неделя и ненормированный рабочий день.

5.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за неделю или другой учетный период.

5.8. Для руководителей всех уровней устанавливается ненормированный рабочий день.

5.9. Расписание занятий составляется администрацией школы исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.10. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы.

5.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.

5.12. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, 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.

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 (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

При проведении спаренных учебных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.

5.13. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом обра-

зовательного учреждения, настоящими Правилами, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических и методических советов, академических концертов, экзаменов и конкурсов, с работой по проведению родительских собраний, внеклассных, концертно-просветительских и других мероприятий, работой по набору и выявлению одаренных детей;
- организацию и проведение методической, консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к урокам и работе по обучению и воспитанию обучающихся;
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (проверка письменных работ, расписывание партий и партитур, заведование методическими секциями и др.).

5.14. Всем работникам в течение календарного года предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

5.16. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного их рабочего времени.

5.17. Работникам школы предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст.128, 173 Трудового кодекса РФ.

5.18. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

5.19. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет и детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.20. Учет рабочего времени организуется школе в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний незамедлительно информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.21. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;

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

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

5.22. Администрация предоставляет учителям один день в неделю для методической работы, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24 часов и имеется возможность не нарушать требования (нормы) организации учебного процесса.

5.23. Директор устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода работников в отпуск по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

При этом необходимо учитывать следующее:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраниться преемственность классов (групп);

б) объём нагрузки определяется администрацией школы с учетом итогов года и профессиональных данных преподавателя, исходя из наличия учащихся по определенной специализации (музыкальному инструменту), количества часов по учебному плану и обеспеченности кадрами, а также с учетом спроса населения на дополнительные образовательные услуги;

в) неполная учебная нагрузка работника возможна при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме, а также без его согласия на основании уведомления администрации школы;

г) установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки может быть уменьшен в течение учебного года в случае сокращения количества учащихся, групп, переводе учащихся в класс другого преподавателя по заявлению родителей, а также в некоторых других исключительных случаях. Увеличение объёма учебной нагрузки в течение учебного года производится с согласия работника. Установленный в текущем учебном году объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год без согласия работника, за исключением следующих случаев:

- сокращения количества учащихся (групп);
- изменения количества часов на данный предмет (курс) в учебных планах;
- уменьшения количества часов в учебных планах переводных классов, обучаемых данным работником согласно тарификации;
- отказа учащихся от изучения данного предмета (дисциплины), включённого в вариативную часть учебного плана (по выбору);
- невыполнения производственных планов (заданий) по итогам прошлого учебного года;
- выхода работника из отпуска по уходу за ребёнком;
- при согласовании с профкомом.

5.24. Работа в праздничные и выходные дни запрещена.

Привлечение отдельных работников школы к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета школы, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством,

или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, в выходные дни и направлению в командировки беременные женщины и имеющие детей в возрасте до трех лет (ст.162);

Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, не могут без их согласия привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировку.

5.25. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их средней дневной учебной нагрузки до начала каникул. В период каникул трудовой коллектив работает по пятидневной рабочей неделе. В этом случае продолжительность рабочего дня равна:

технический и обслуживающий персонал – 8-часовой рабочий день;

педагогический – средней дневной учебной нагрузке (недельная в перерасчете на 5 дней).

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе.

5.26. Заседания педагогического совета проводятся 5 раз в учебном году, как правило, в каникулярное время. Заседания школьных методических объединений преподавателей проводятся не чаще одного раза в учебную четверть. Классные родительские собрания созываются не реже двух раз в год.

5.27. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание – 1,5 часа.

5.28. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с согласия преподавателя. Вход в класс после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

5.29. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия) в присутствии учащихся или коллег.

6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с постановлением Главы города Екатеринбурга, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Оплата труда работников основывается на отнесении их должностей к профессиональной квалификационной группе в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а так же полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается с письменного согласия педагогического работника, а также на основании уведомления администрации школы по основаниям, предусмотренным подпунктом. «б» п. 5.23. настоящих Правил.

6.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительного комплектования педагогических работников, доведенного до педагогических работников под расписку не позднее июня месяца текущего года и окончательного

комплектования педагогических работников, доведенного до педагогических работников под расписку не позднее 1 сентября текущего года.

6.5. Оплата труда производится ежемесячно через банковские учреждения. По письменному заявлению работника на имя директора, часть заработной платы выплачивается авансом.

6.6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающим временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.9. В школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от платных услуг, в соответствии с Коллективным договором и Положением о системе оплаты, премировании и стимулировании труда работников школы.

6.10. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.11. Штатным педагогическим работникам школы ежемесячно выплачивается денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

7. Меры поощрения и взыскания.

7.1. В школе осуществляются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за профессиональное мастерство;
- премия в связи с личным юбилеем работника или награждением его ведомственной или государственной наградой, присвоением ему почетного звания;
- памятный подарок.

7.2. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями РФ, присвоения почетных званий РФ, для награждения именными медалями, знаками отличия, грамотами, установленными для работников образования законодательством РФ.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

7.4. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Коллективным договором. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

7.5. Поощрение объявляется приказом по УО, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.6. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-

культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.д.).

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

7.8. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.9. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение

- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него уставом школы, трудовым договором (контрактом), правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
- за прогул;
- за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, состоянии наркотического или токсического опьянения;
- за совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;
- за применение к учащимся методов воспитания (даже однократное), связанных с физическим или психическим насилием над личностью;
- повторное в течение года грубое нарушение устава школы;
- в других случаях, определенных законодательством.

7.10. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

7.11. Администрация может передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.12. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работникам образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.14. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

7.17. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

7.18. Приказ (распоряжение) доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов учащихся.

7.19. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется акт.

7.20. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.22. Работодатель школы со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.23. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

8. Социальные льготы и гарантии.

8.1. За счет внебюджетных средств работодатель может оказать материальную помощь работникам школы в случаях:

- ухода на пенсию;
- смерти близких родственников;
- юбилея (50, 55, 60 и т.д. лет);
- свадьбы;
- рождения ребенка.

8.2. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

8.3. Обеспечение детей работников школы путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств соцстраха и новогодними подарками.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты, премировании и стимулировании труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано с соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Свердловской области от 4 августа 2010 г. № 1165-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры и искусства Свердловской области», Положением «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений культуры и муниципальных бюджетных, автономных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург»», утвержденного постановлением Администрации города Екатеринбурга от 23.11.2012 № 5066 «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург», Программой развития муниципального образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 5 им.В.В.Знаменского» на 2010-2014 годы, утвержденной приказом директора от 04.09.2010 № 22 «О», другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
2. Настоящее Положение является новой редакцией Положения о системе оплаты, премировании и стимулировании труда работников муниципального образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 5 им.В.В.Знаменского», утвержденного приказом по МБОУК ДОД «ДМШ № 5 им.В.В.Знаменского» от 23.11.10 г. № 26 "О", не вносит в него существенных изменений. Изменения вносятся в части ссылок на новые нормативные акты (постановление Администрации города Екатеринбурга от 23.11.2012 № 5066) и в части формулировок, касающихся формирования фонда оплаты труда.
3. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2011-2014 гг. Муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского», утвержденного на собрании трудового коллектива (протокол № 3 от 28 февраля 2011 г.), зарегистрированного Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области 27.09.2011 г. № 899-к.
4. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУК ДОД «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского» (далее –

школа) за счет субсидий бюджетным, автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальными заданиями муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

5. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, повышения производственной активности работников школы.

6. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденные в соответствии с Положением «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений культуры и муниципальных бюджетных, автономных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург»», утвержденного постановлением Администрации города Екатеринбурга от 23.11.2012 № 5066 (далее – постановление Администрации Екатеринбурга);

наименования, размеры и условия выплат компенсационного характера в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

наименования, размеры и условия выплат повышающих коэффициентов, надбавок к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда директора школы, его заместителей;

порядок и условия премирования работников.

7. Заработная плата работников основывается на отнесении их должностей к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) (приложения № 2, 3, 4) и включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов и надбавок, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждений устанавливается постановлением Администрации города Екатеринбурга.

Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

Размер заработной платы работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, заключенным в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Глава 2. Формирование и распределение фонда оплаты труда
МБОУК ДОД «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского»

7. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год исходя из объема субсидии бюджетному или автономному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера.

8. В составе фонда оплаты труда формируются базовая и стимулирующая части фонда оплаты труда работников школы.

Базовая часть фонда оплаты труда работников рассчитывается на основании штатного расписания и (или) тарификационного списка в соответствии с организационной структурой школы и численностью, необходимой для выполнения муниципального задания, согласованных с учредителем, и состоит из:

1) фонда основных окладов, рассчитанного как сумма окладов (должностных окладов, ставок заработной платы (с учетом учебной нагрузки) по штатному расписанию и (или) тарификационному списку учреждения;

2) фонда надбавок и доплат, который включает в себя сумму компенсационных выплат, надбавок по повышающим коэффициентам и надбавок к окладам:

повышающих коэффициентов к окладам по школе,
повышающих коэффициентов к окладам за квалификационную категорию,
повышающих коэффициентов к окладам по занимаемым должностям,
персональных повышающих коэффициентов к окладам,
повышающих коэффициентов за дополнительные виды работ,
надбавок за выслугу лет,

надбавок за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников распределяется на выплату следующих надбавок:

стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы,
стимулирующих надбавок за профессиональное мастерство.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 20 процентов фонда оплаты труда.

9. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников из базовой части фонда оплаты труда в зависимости от занимаемой должности:

повышающих коэффициентов к окладам по школе,
повышающих коэффициентов к окладам за квалификационную категорию,
повышающих коэффициентов к окладам по занимаемым должностям,
персональных повышающих коэффициентов к окладам,
повышающих коэффициентов за дополнительные виды работ,
надбавок за выслугу лет,

надбавок за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков.

10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы, включая:

а) руководителя и его заместителей (директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе);

б) работников, занимающих должности педагогических работников (преподаватель, концертмейстер, библиотекарь);

в) работников, занимающих должности служащих (специалист по кадрам, секретарь);

д) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (настройщик пианино и роялей, электромонтер по ремонту электрооборудования, слесарь, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик производственных и служебных помещений, гардеробщик, вахтер, сторож).

11. Порядок, перечень и размер повышающих коэффициентов и надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников из базовой части фонда оплаты труда определяется постановлением Администрации Екатеринбурга.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) устанавливается работникам в соответствии с п.13 постановления Администрации Екатеринбурга, в том числе:

педагогическим работникам за руководство концертным творческим коллективом – коэффициент 0,15 с учетом учебной нагрузки;

педагогическим и другим работникам за внедрение инновационных программ и производственных технологий, обеспечивших существенное повышение качества образования в школе – коэффициент до 3 с учетом нагрузки.

работникам остро востребованных дефицитных профессий и специальностей для качественного выполнения муниципального задания – коэффициент до 3 с учетом нагрузки;

работникам, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, обеспечивающим сохранность школьного имущества, противопожарную и антитеррористическую безопасность во время выполнения своих производственных обязанностей – коэффициент до 0,35 с учетом нагрузки.

12. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена педагогическим работникам, руководящим работникам, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, и работникам, занимающих должности служащих в порядке, предусмотренном Положением о премировании и стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского», в размере, не превышающем 300 процентов оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

13. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство и выплачивается из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки – до 500 процентов оклада.

14. Из составляющей части фонда оплаты труда работников, сформированной из средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляются:

оплата труда работников на основании штатного расписания и (или) тарификационного списка в соответствии с организационной структурой школы и численностью, согласованные с учредителем;

выплаты премий, предусмотренные Положением о премировании и стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского»;

выплаты стимулирующих надбавок и выплаты по повышающим коэффициентам к окладам руководителей и работников школы;

компенсационные выплаты.

Работникам школы в исключительных случаях может быть оказана материальная помощь из средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает директор школы на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих исключительность случая.

объема субсидии бюджетному или автономному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности

15. Выплата повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам, премий и материальной помощи работникам школы из стимулирующего фонда оплаты труда за счет субсидии бюджетному или автономному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и из средств школы, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется на основе настоящего Положения и Положения о премировании и стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского», согласованных с учредителем, утверждаемых локальным нормативным актом школы.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам принимается директором школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Установление стимулирующих надбавок и повышающих коэффициентов к окладам осуществляется по решению директора школы:

заместителям директора школы и работникам, занимающих должности служащих;

заведующим методическими отделениями школы – по представлению заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе;

педагогическим работникам – по представлению заведующих методическими отделениями школы, согласованного с заместителем директора школы по учебно-воспитательной работе;

работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих – по представлению заместителя директора школы по административно-хозяйственной части.

16. Изменение размеров повышающих коэффициентов и стимулирующих надбавок к окладам производится в соответствии с п.21 постановления Администрации Екатеринбурга.

17. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности педагогических работников устанавливаются в соответствии с главой 3 постановления Администрации Екатеринбурга.

18. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в соответствии с главой 4 постановления Администрации Екатеринбурга.

19. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с главой 5 постановления Администрации Екатеринбурга.

20. Порядок и условия оплаты труда руководителей школы устанавливаются в соответствии с главой 6 постановления Администрации Екатеринбурга.

21. Порядок и условия установления выплат (надбавок, доплат) компенсационного характера устанавливаются в соответствии с главой 7 постановления Администрации Екатеринбурга.

Глава 3. Порядок и условия начисления и выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за профессиональное мастерство.

22. Порядок и условия начисления и выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за профессиональное мастерство (далее – Порядок) разработан рабочей группой из числа работников школы, состав которой определен в соответствии с приказом по МБОУК ДОД «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского» от 04.09.2010 № 22 «О». Рабочая группа один раз в полугодие проводит мониторинг эффективности Порядка и вносит в случае необходимости в него изменения, утверждаемые приказом директора.

23. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы и надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам школы за показатели в работе и профессиональные достижения, превышающие минимальные требования, определяемые должностными инструкциями.

24. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы и надбавка за профессиональное мастерство начисляется работникам школы при условии выполнения производственных и плановых заданий и соблюдения трудовой дисциплины.

25. Выплаты по стимулирующим надбавкам за интенсивность и высокие результаты

работы и надбавке за профессиональное мастерство осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и фонда экономии заработной платы, направленного на осуществление выплат стимулирующего характера.

26. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена, при этом ее размер не превышает 300 процентов оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

27. Надбавка за профессиональное мастерство может быть установлена на определенный срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена, при этом ее размер не превышает 500 процентов оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

28. Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за профессиональное мастерство осуществляется по решению директора школы на основании:

представления заведующего методическим отделением школы, согласованного с заместителем директора школы по учебно-воспитательной работе, – педагогическим работникам школы;

представления заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе – заведующим методическими отделениями школы;

представления заместителя директора школы по административно-хозяйственной части – работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих.

Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающих должности служащих, педагогическим работникам учебно-вспомогательного персонала и заместителям директора осуществляется по решению директора школы.

Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты в педагогической работе работникам, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, производится по тем же основаниям, что и штатным педагогическим работникам.

29. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы и надбавка за профессиональное мастерство устанавливается по итогам производственных показателей работников и их профессиональных достижений. Подведение итогов производственных показателей работников и их профессиональных достижений производится ежеквартально в соответствии с системой коэффициентов, согласно п.30 настоящего Положения. Выплата стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за профессиональное мастерство осуществляется на основании суммарного коэффициента работника за последние четыре квартала.

30. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется педагогическим работникам на основании разработанной системы коэффициентов (Приложение № 1) по следующим параметрам педагогической работы:

- учебно-профессиональная деятельность;
- конкурсно-фестивальная деятельность;
- методическая деятельность;
- проектная деятельность;

- концертная деятельность;
- организационная деятельность.

31. Каждый параметр оценивается максимальным коэффициентом в соответствии с его значимостью по отношению к другим.

Каждое достижение внутри отдельного взятого параметра оценивается коэффициентом по отношению к максимальному коэффициенту данного параметра.

32. Начисление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы отдельно взятому работнику производится по формуле:

$$\text{Снад} = (\text{Сфонд} / \text{Скоэфф}) * \text{Sкоэфф}, \text{ где}$$

Снад – сумма стимулирующей надбавки работника,

Сфонд – стимулирующий фонд оплаты труда за квартал,

Скоэфф – общая сумма коэффициентов всех работников за квартал, определенная в соответствии с Таблицей 1,

Sкоэфф – индивидуальный сумма коэффициентов педагогического работника за квартал, определенная в соответствии с Таблицей 1.

Сфонд / Скоэфф образует стоимость единицы коэффициента за квартал. Учитывая неравномерность общей суммы коэффициентов по кварталам, зависящей от объема творческих достижений педагогических работников, который, в свою очередь зависит от календарного графика различных мероприятий, устанавливается следующее процентное отношение общей суммы коэффициентов всех работников за квартал по отношению к общей сумме коэффициентов всех работников за календарный год: I квартал – 20 процентов, II квартал – 20 процентов, III квартал – 20 процентов, IV квартал – 40 процентов. В IV квартале индивидуальный сумма коэффициентов и сумма стимулирующей надбавки работника пересчитываются.

33. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя школы, осуществляется по решению директора школы на следующих основаниях:

- высокие и качественные результаты работы всех организационных структур, подчиненных данному руководителю;
- личный вклад в разработку и внедрение инновационных управленческих моделей.

34. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы библиотекаря начисляется и выплачивается за следующие виды работ:

- реставрация библиотечных фондов;
- создание электронной базы библиотечных фондов;
- изготовление и размещение на школьном сайте электронных версий нотных сборников и методической литературы в формате pdf.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы библиотекаря не превышает коэффициента 0,1 в течение квартала.

35. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающих должности служащих, осуществляется по решению директора школы, устанавливается за следующие результаты деятельности:

- внедрение инновационных форм ведения документации и организации делопроизводства;

- выполнение работ, не входящих в рамки должностных обязанностей.

36. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство работникам, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, осуществляется по представлению заместителя директора по административно-хозяйственной части на следующих основаниях:

- личный вклад в качественную подготовку школы к новому учебному году, плановым проверкам контролирующих органов – до 100% к должностному окладу;
- производство высокотехнологичных работ, не входящих в рамки должностных обязанностей – до 500% к должностному окладу;
- за инициативу, самостоятельность, творческий подход при выполнении неотложных хозяйственных задач – до 35% к должностному окладу.

Глава 4. Порядок и условия премирования работников школы.

37. Премирование работников школы осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, направленной школой на оплату труда работников (ст. 59 постановления Администрации Екатеринбурга) в соответствии со сметой по внебюджетной деятельности на текущий финансовый год, в пределах фонда оплаты труда.

38. Решение о премировании и его конкретный размер принимает директор школы на основании следующего:

- личный юбилей работника;
- награждение работника ведомственной или государственной наградой, присвоение почетного звания.

39. Максимальный размер премии не может превышать одновременно трех тысяч рублей.

Приложение № 1
к ПОЛОЖЕНИЮ о системе оплаты,
премировании и стимулировании
труда работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения культуры
дополнительного образования детей
«Детская музыкальная школа № 5
имени В.В.Знаменского»

ПАРАМЕТРЫ

Параметр	Максимальный коэффициент
1. УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	1
2. КОНКУРСНО-ФЕСТИВАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	1,5
3. МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	1
4. ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	1
5. КОНЦЕРТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	0,25
6. ВНЕКЛАСНАЯ РАБОТА	0,05
7. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РАБОТА	0,05

Примечание:

1. условием для выплаты стимулирующих надбавок являются:
 - выполнение производственных заданий и планов;
 - соблюдение трудовой дисциплины.

1. УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Параметр оценки	Условие оценки	Балл за параметр
Поступление в ВУЗ на культурологический факультет		0,5
Поступление в ССУЗ	по специальности	1
	по предметам вступительных экзаменов	0,5
Поступление в музпедучилище		0,4
Поступление на программу РПО	по специальности	0,8
	по предметам вступительных экзаменов	0,4
Подготовка стипендиата	Общероссийского конкурса "Молодые дарования России"	1
	Министерства культуры и туризма Свердловской области "Юные дарования"	0,8

	Управления культуры Администрации города Екатеринбурга "Талантливые дети - талантливый город"	0,6
Подготовка выпускника с положительной успеваемостью *3	по специальности	0,2
	по сольфеджио	0,02
Наличие учащегося профгруппы *4		0,2

Примечание:

1. максимальный коэффициент - 1
2. итоги подводятся 1 раз в год
3. оцениваются выпускники, с которыми преподаватель занимался с 1-го по выпускной класс
4. требования к учащемуся профгруппы:
 - индивидуальный учебный план, соответствующий образовательной программе повышенного уровня;
 - выступления на академических концертах профгруппы;
 - выступления на конкурсах и фестивалях.

2. КОНКУРСНО-ФЕСТИВАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Параметр оценки	Условие оценки	Коэффициент
Награда	1. Гран-при	1
	2. Лауреат I степени	0,9
	3. Лауреат II степени	0,7
	4. Лауреат III степени/ Лауреат	0,6
	5. Дипломант I степени	0,4
	6. Дипломант II степени	0,3
	7. Дипломант III степени/ Дипломант/Участие в фестивале без определения лауреатства	0,2
	8. Почетная грамота/ Грамота	0,1
	9. Лучший концертмейстер	0,6
Уровень	1. Международный/ Всероссийский	4
	2. Региональный/Городской	3
	3. Областной	2
	4. Районный	1
Категория	1. Профессиональный (входит в Ассоциацию музыкальных конкурсов России)/ "Премиум" (город)/ Районный	1
	2. "А" (город)/ Областной (входит в план работы СОМЦ)	0,8
	3. "В" (город)	0,6
	4. Не входит в Ассоциацию или планы города и области	0,5

	2. Россия	2
	3. Область	1,5
	4. Город	1,2
	5. Орджоникидзевский район	1
Сложность	1. 3 тура	2
	2. 2 тура	1,5
	3. 1 тур с полной академической программой	1,2
	4. 1 тур	1
Статус	1. конкурс, конкурс-фестиваль, фестиваль-конкурс	1
	2. фестиваль (за исключением городских и районных)	0,5

Примечание:

1. максимальный коэффициент - 1,5 (24 балла по колонке "Коэффициент")
2. формула расчета: перемножение чисел из колонки "Коэффициент" по параметрам оценки. Полученное произведение разделить на 24 и умножить на 1,5
3. коэффициент фестиваля по отношению к коэффициенту конкурса - 0,5
4. для концертмейстеров коэффициент по отношению к коэффициенту преподавателя - 0,75
5. звание "Лучший концертмейстер" соответствует званию "Лауреат II степени"
6. форма представления: оригиналы дипломов, положение о конкурсе

3. МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Научно-методическая деятельность

Параметр оценки	Условие оценки	Коэффициент
Учебные программы, методические разработки *2	Авторская сертифицированная учебная программа	1
	Сертифицированная методическая разработка, учебное пособие	0,6
	Рабочая учебная программа	0,1
Организация научно-практической конференции, семинара, педагогических чтений *3 *4	Международный, всероссийский уровень	0,6 (0,18)
	Региональный уровень	0,5 (0,15)
	Городской, областной уровень	0,4 (0,12)
Участие в выставках, форумах (независимо от уровня) *5	Коллектив учащихся	0,08
	Учащийся	0,06
	Преподаватель	0,04
На уровне школы *6	Мастер-класс (открытый урок)	0,08
	Доклад на педсовете	0,06
	Доклад на открытом методическом мероприятии	0,04

Конкурсы методических работ

Параметр оценки	Условие оценки	Коэффициент
Награда	1. Гран-при	1
	2. Лауреат I степени	0,9
	3. Лауреат II степени	0,7

	4. Лауреат III степени/ Лауреат	0,6
	5. Дипломант I степени	0,4
	6. Дипломант II степени	0,3
	7. Дипломант III степени/ Дипломант/участие в фестивале без определения лауреатства	0,2
	8. Почетная грамота/ Грамота	0,1
Уровень	Международный/Всероссийский	1
	Региональный	0,38
	Городской/Областной	0,23
Категория	"Премиум" (город)/ начиная с регионального уровня и выше	1
	"А" (город)/ областного уровня	0,9
	"В" (город)/ на уровне методобъединения	0,8
	Городской фестиваль	0,6

Примечание:

1. максимальный коэффициент - 1
2. для коллектива авторов коэффициент делится на количество авторов
3. для коллектива организаторов коэффициент делится на количество организаторов
4. в скобках коэффициент для докладчика
5. участие за пределами области - число из колонки "Коэффициент" умножается на 3
6. мероприятия должны быть афишными или плановыми на уровне общешкольного мероприятия
7. формула расчета для конкурсов методических работ: перемножение чисел из колонки "Коэффициент" по параметрам оценки. Полученное произведение разделить на 24 и умножить на 1,5

4. ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Общешкольные проекты

Параметр оценки	Условие оценки	Коэффициент
1. Премия за лучшую педагогическую (концерт-мейстерскую) работу года	Первая премия	1
	Премия	0,5
2. Премия за лучший командный проект *7	Победитель	0,5
	Участники	0,1
3. Детская филармония		0,1
4. Ведение электронного портфолио		0,125

Другие проекты

Параметр оценки	Условие оценки	Коэффициент
Уровень	В рамках страны	1
	В рамках региона	0,9
	В рамках города	0,8
	В рамках района	0,7

	В рамках класса	0,5
Партнерство	ВУЗ, ССУЗ	1
	ДМШ, ДШИ	0,9
	Музеи, библиотеки, общеобразовательные учреждения	0,8
	Другие	0,6
Содержание	Межпредметное	1
	Монопредметное	0,9
	Внепредметное	0,8
Характер	Командный	1
	Личный	0,75
Период	Продолжительный (более года)	1
	Непродолжительный (до года)	0,75
	Разовый	0,5

Примечание:

1. максимальный коэффициент по "другим проектам" - 0,5
2. формула расчета для других проектов: перемножение чисел из колонки "Коэффициент" по параметрам оценки. Полученное произведение умножить на 0,5
3. форма представления: презентация, печатная продукция, фото и видеоматериалы
4. за общешкольный проект "Детская филармония" представление готовит руководитель данного проекта
5. подведение итогов за общешкольный проект "Детская филармония" 1 раз в квартал
6. подведение итогов проектов "Премия за лучшую педагогическую (концертмейстерскую) работу года" и "Премия за лучший командный проект" - 1 раз в год
7. награждаются руководители проекта

5. КОНЦЕРТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Участие в концерте (лекции)

Параметр оценки	Условие оценки	Коэффициент
Форма	Концерт класса, сольный концерт	1
	Подготовка номеров на концерт	0,15
	Ведение концерта	0,15
	Гала-концерт по итогам года	1
	Гала-концерт конкурса, фестиваля	0,6
Уровень	Выше областного	1
	Городской, областной	0,9
	Отчетный	0,8
	Районный	0,6
	Общешкольный	0,5
	На отделе	0,3
Сложность	выступление творческого коллектива	1
	сольное выступление с оркестром	0,9
	подготовка сольного номера	0,8
Территория	вне города	1
	в городе, районе	0,8

	в школе	0,6
Организационная работа	любой уровень	1,2

Исполнительская деятельность преподавателей

Параметр оценки	Условие оценки	Коэффициент
Систематическая исполнительская и репетиционная деятельность *4	Подготовка концертных программ	0,1

Примечание:

1. максимальный коэффициент - 0,25
2. формула расчета: перемножение чисел из колонки "Коэффициент" по параметрам оценки. Полученное произведение умножить на 0,25
3. форма представления: афиша, программа, фото, видеоматериалы, информация для школьного сайта
4. коэффициент установлен за год, на 0,25 не умножается
5. для концертмейстеров коэффициент по отношению к коэффициенту преподавателя - 0,75
6. подготовка нескольких номеров на отчетный, городской, областной концерт и выше областного - за второй и каждый последующий + 0,3 от первого

6. ВНЕКЛАСНАЯ РАБОТА *1

Параметр оценки	Условие оценки	Коэффициент
Уровень	Школа	0,05
	Отделение	0,03
	Класс	0,01

Примечание:

1. подготовка внеклассного мероприятия (тематический концерт, праздник, КВН и т.п.)
2. максимальный коэффициент - 0,05
3. форма представления: сценарий, фотоотчет, информация для школьного сайта

7. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РАБОТА

Параметр оценки	Условие оценки	Коэффициент
Организационная работа	Заведующим отделениями	0,05
	За разработку документов (положений, представлений и т.д.)	
	За организационную работу, связанную с общешкольными задачами	

Примечание:

1. максимальный коэффициент - 0,05

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда и технике безопасности
МБОУК ДОД « ДМШ № 5 имени В.В.Знаменского»
г. Екатеринбург
на 2013-2014 учебный год.

_____ 2014 года
г. Екатеринбург

Администрация МБОУК ДОД «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского» в лице директора Акатьева С.А. и Профсоюзный комитет МБОУК ДОД «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского» в лице председателя Потеряевой А.А. заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Представить паспорт готовности школы к началу 2014-15 учебного года.
2. Провести промывку и опрессовку отопительной системы школы к началу 2014-15 учебного года.
3. Провести ремонтные работы в учебных кабинетах №№ 5, 6 и части коридора в соответствии с утвержденной сметой расходов на 2014 г.
4. Провести мероприятия по выполнению предписания Отделения надзорной деятельности по Орджоникидзевскому району МО «город Екатеринбург» в соответствии с предписанием.
5. Проводить инструктажи по технике безопасности и пожарной безопасности в соответствии с порядком и графиком их проведения.
6. Проводить профилактические обследования работников школы в соответствии с Перечнем работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.
7. Своевременно и регулярно проводить ремонт и настройку музыкальных инструментов.
8. Проводить ежедневную влажную уборку помещения школы, иметь необходимый и правильно маркированный тех.инвентарь и химикаты (ведра, швабры, щетки, мыло, стиральный порошок, резиновые перчатки, упаковочную ткань, халаты и пр.).
9. Систематически пополнять аптечку необходимыми медицинскими средствами согласно утвержденного Перечня медикаментов аптечки (сб. Охрана труда и техника безопасности).
10. Следить за правильностью оформления трудовых договоров при оформлении на работу, ведения трудовых книжек и начисления заработной платы.
11. Обеспечить учебную нагрузку штатных педагогических работников в соответствии с материалами комплектования на 2013-14 учебный год.
12. Равномерно распределять недельную нагрузку преподавателей. Рабочий день не должен превышать девяти астрономических часов.
13. Следить за сохранностью школьного инвентаря, оборудования и музыкальных инструментов.
14. Обеспечивать экономию энергоресурсов в соответствии с разработанными для этих целей планами и программами
15. Обеспечить контроль за правильностью ведения и заполнения больничных листов.
16. Установить начало летних отпусков для педагогических работников школы с 1 июля 2014 года.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ
на охрану труда и технику безопасности
на 2014 год.

№ п/п	Мероприятие	Стоимость (тыс. руб.)	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный
1.	Текущий ремонт учебных кабинетов и вспомогательных помещений школы	352	Вне бюджет	лето 2014 г.	Акатьев С.А., Васильева Г.Б.
2.	Проведение профилактических осмотров работников школы	24	Вне бюджет	по графику	Васильева Г.Б., работники школы
3.	Заправка и приобретение огнетушителей	4	бюджет	март 2014 года	Васильева Г.Б.
4.	Соблюдение питьевого режима и эксплуатация кулера	34	бюджет	в течение учебного года	Акатьев С.А., Васильева Г.Б.
5.	Курсы повышения квалификации	30	бюджет	в течение 2014 года	Яговцева С.Л.
6.	Конкурсные расходы	180	бюджет	в течение учебного года	Акатьев С.А.
7.	Приобретение концертных инструментов по программе ТДТГ	105	бюджет	в течение учебного года	Акатьев С.А., Васильева Г.Б.
8.	Приобретение интерактивной доски ТДТГ	70	бюджет	в течение учебного года	Акатьев С.А., Васильева Г.Б.
9.	Приобретение костюмов для камерного ансамбля	35	бюджет	I квартал 2014 года	Акатьев С.А., Яндашевская Н.Г.
10.	Приобретение инструментов и аппаратуры	288	бюджет	II-IV квартал 2014 года	Акатьев С.А.

Директор МБОУК ДОД
«ДМШ № 5 имени В.В.Знаменского»

/С.А.Акатьев/

Председатель профкома МБОУК ДОД
«ДМШ № 5 имени В.В.Знаменского»

/А.А.Потеряева/

Приложение № 5
к коллективному договору
МБОУК ДОД «ДМШ № 5 имени
В.В.Знаменского»

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ,
выполнение которых связано с высоким риском
заболевания инфекционными болезнями
МБОУК ДОД «ДМШ № 5 имени В.В.Знаменского»

_____ 2014 года
г. Екатеринбург

Настоящий Перечень работ составлен на основании Перечня работ, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.07.99 г. № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок».

1. Работы во всех типах и видах образовательных учреждений.

Приложение № 6
к коллективному договору
МБОУК ДОД «ДМШ № 5 имени
В.В.Знаменского»

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
дающих право на получение спецодежды
и других средств индивидуальной защиты
МБОУК ДОД «Детская музыкальная школа № 5 имени В.В.Знаменского»

_____ 2014 года
г. Екатеринбург

1. Уборщик
2. Слесарь-сантехник
3. Электрик