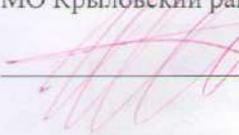


**От работодателя**  
Директор МБУ ДО  
ДХШ ст. Крыловской  
МО Крыловский район

  
Н.В. Старченко

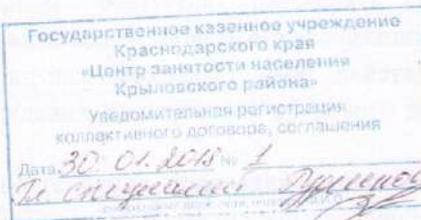
**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации МБУ ДО  
ДХШ ст. Крыловской  
Е.Г. Заславская



# Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
детская художественная школа  
станции Крыловской  
муниципального образования  
Крыловский район  
на 2018 – 2021 годы.  
с 29.01.2018 г. до 29.01.2021 г.

Утвержден на собрании трудового  
коллектива МБУДО ДХШ ст-цы Крыловской  
20 января 2018г.



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детская художественная школа станицы Крыловской муниципального образования Крыловский район (МБУ ДО ДХШ ст-цы Крыловской).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- МБУ ДО ДХШ ст-цы Крыловской в лице директора Старченко Николая Викторовича именуемый в дальнейшем работодатель.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор

сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами, на основании законодательства РФ.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 29.01.18 года.

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о премировании работников;
- положение об установлении надбавок и доплат;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и установление им компенсационных;
- соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с ПК);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

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

- учет мнения (по согласованию с) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем

учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и культурой и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

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

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

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

2.10.1. по взаимному согласию сторон;

2.10.2. по инициативе работодателя в случаях:

- ст.72 и ст.72.2 Т.К.
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте 2.10.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности,

квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами .

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 -176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование

соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

4.5. Стороны договорились, что:

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

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право

приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов в неделю, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день

не более двух. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией

(ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней в год;
- членам профкома - до 3 календарных дней в год.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

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

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Методики планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений Краснодарского края, положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, положения об оплате труда работников МБОУ ДОД ДХШ станицы Крыловской муниципального образования Крыловский район.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы устанавливаются 23 и 8 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на банковский счёт указанный работником.

6.3. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- постановления главы муниципального образования Крыловский район от 8 декабря 2008 года № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры муниципального образования Крыловский район»;
- письма Министерства образования РФ от 12.01.1993 г. № № 10/32-Т (приложение – Перечень компенсационных доплат и повышений ставок заработной платы (должностных окладов) работников образовательных учреждений);
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам
- положение о материальном стимулировании работников художественной школы;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.4. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном

действующим законодательством.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что

7.1. Профком ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Работодатель:

7.2.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

7.2.2. выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством;

7.2.3. организует в учреждении общественное питание (буфеты, комнаты (места) для приема пищи);

7.2.4. ходатайствует перед муниципальным органом управления культуры о предоставлении материальной помощи работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения с учетом мнения профкома.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 27565 руб. (по годам).

8.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 10.

8.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в организации, занимающейся эксплуатационной деятельностью, в размере не менее 0,7% суммы эксплуатационных расходов.

8.1.4. Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации в следующих подразделениях: (перечень прилагается).

8.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

8.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 6. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спец.обувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

8.1.10. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника – 3 минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности – 3 минимальных размеров оплаты труда.

8.1.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.1.12. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

8.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

8.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

– проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

9.7. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном в письменном заявлении работника.

9.8. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.11. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по

инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.13. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.14. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

## **Х. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком

представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников образовательного учреждения

## **XI. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора

## СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ

- Приложение №1 . Основные сведения о предприятии.
- Приложение №2 Положение об оплате труда работников МБУДО ДХШ ст-цы Крыловской
- Приложение №3 Положение о материальном стимулировании работников МБУДО ДХШ ст-цы Крыловской
- Приложения №4 и 6 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право обеспечение специальной одеждой и обувью и приложение №6
- Приложение №5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
- Приложение №7. Форма расчетного листка работников МБУ ДО ДХШ ст-цы Крыловской
- Приложение №8 Соглашение по охране труда на 2018 г.
- Приложение №9. График работы (сменности) сотрудников МБУДО ДХШ ст-цы Крыловской.
- Приложение №10. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МБУ ДО ДХШ ст-цы Крыловской на 2018 г.
- Приложение №11. Положение о комиссии по трудовым спорам.
- Приложение №12 Состав комиссии по трудовым спорам
- Приложение №13 Протокол общего собрания работников.
- Приложение №14 Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДХШ ст-цы Крыловской .



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей детской художественной школы ст-цы Крыловской разработано в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 18.01.2008 года «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты работников бюджетных учреждений Краснодарского края», постановление главы муниципального образования Крыловский район №\_\_\_\_, приказ управления культуры №95-л от 09.12.2008 года.**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников определяет порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей детская художественная школа ст. Крыловской (далее Положение) включает в себя:

- муниципальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) (далее оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно

по каждой должности. Заработная плата работников МОУ ДОД ДХШ ст. Крыловской предельными размерами не ограничивается.

## II. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам.

1. Должности педагогических работников - 6723 рублей;
2. Должности по профессиям:
  - Секретарь-машинистка - 3950 рублей;
  - Делопроизводитель - 3950 рублей;
  - Уборщик служебных помещений - 3883 рублей;
  - Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания - 4017 рублей;
  - Вахтер - 3883 рублей;

## III. Оплата труда руководителей учреждения, его заместителей.

1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения согласно постановления главы муниципального образования Крыловский район №738 от 14.11.08г. «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Крыловский район»

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному в учреждении, устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования Крыловский район. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю устанавливаются управлением культуры муниципального образования Крыловский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя и заместителям руководителя.

3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4. Премирование руководителя производится с учетом результатов учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения). Размеры премирования руководителя,

порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением культуры муниципального образования Крыловский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

#### IV. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда. Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности рабочих, предусмотренных настоящим Положением.

#### V. Стимулирующие надбавки к окладу.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения, а также средств от предпринимательской и приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату работников.

Работникам МОУ ДОД ДХШ могут устанавливаться следующие стимулирующие надбавки к окладу:

- Повышающий коэффициент;
- За сложность и напряженность в работе;
- За интенсивность и высокие результаты работы;
- За качество выполнения работ;
- За выслугу лет;
- Премии.

## 5.1 Повышающие коэффициенты к окладу.

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

5.1.1. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- Высшая квалификационная категория - 0,15 – 0,20
- Первая квалификационная категория - 0,1
- Вторая квалификационная категория - 0,05

5.1.2. Персональный повышающий к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента в пределах 3,0.

5.1.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента в пределах 0,3.

Применение данных, повышающих коэффициентов к окладу, не образует новый оклад и не увеличивается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.1.4. Стимулирующая надбавка за сложность и напряженность в работе регулярная выплата стимулирующего характера, устанавливаемая на определенный период (месяц, квартал, год) в размере не более 200% оклада по следующим показателям:

### ***За увеличенный объем работы:***

1. за организацию работы по охране труда, ТБ, противопожарной безопасности эксплуатацию энергоносителей – до 80% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
2. заведующего хозяйством, эксплуатацию энергоносителей – 40% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
3. за ведение делопроизводства, учет и заполнение трудовых книжек до 70% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);

4. организацию контроля и учета архивной документации – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
5. за обслуживание компьютерной техники – до 25% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
6. за регулярную стирку штор и занавесок помещений школы – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
7. уборка туалета, работа с хлорным раствором, обработка чучел птиц и животных дихлофосом – до 80% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
8. за разгрузочно-погрузочные работы – до 100% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки).

***За выполнение работы, не входящие в круг должностных обязанностей работников:***

1. за помощь в текущем и косметическом ремонте школы – до 50% от оклада;
2. за ремонт помещений школы связанный с большими трудовыми затратами – до 100% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
3. ремонт инвентаря, оборудование школы – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
4. поддержание надлежащего санитарного состояния территории школы – до 70% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки); за ремонт компьютерной техники, связанный с большими затратами – до 40% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
5. за организацию и проведение консультативной работы по Основам педагогики, индивидуальную стажировку с преподавателями школ района и края – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки)
6. за работу по ремонту учебников и литературы в связи со старением книжного фонда – до 60% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
7. за систематизацию реставрацию наглядно-иллюстративного фонда – до 100% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
8. за организацию сбора, учета и систематизацию методического фонда – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
9. за систематизацию и реставрацию скульптурно-гипсового фонда - до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);

10. за проверку письменных работ по теоретическим дисциплинам – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки).

***За интенсивность и высокие результаты работы:***

1. за организацию работы методического совета – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
2. за организацию и учет выставочной деятельности – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
3. за подготовку и проведение приемных и выпускных экзаменов – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
4. систематическую подготовку и проведение на высоком уровне разовых мероприятий школы, района, зоны, края – до 40% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
5. за сложность и трудоёмкость выполняемой работы, связанной с организацией районных мероприятий – до 100% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
6. за организацию и проведение учительского пленэра – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
7. за создание нового учебно-методического материала – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
8. за высокую результативность и эффективность выполняемой работы – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
9. за активное участие в школьных, зональных, краевых семинарах педагогических работников – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
10. за эффективную профессиональную ориентацию учащихся – до от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
11. за создание больших полноценных классов с минимальным отсевом (по уважительным причинам) и высоким творческим потенциалом – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
12. за высокие показатели работы по итогам учебного года (полугодия) до 40% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
13. за внедрение педагогической технологии, в том числе авторской – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
14. за различие в интенсивности труда и загрузке работников при равных должностных наименованиях – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);

15. за исследовательскую работу в рамках школьных программ – до 40% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
16. за поиск новых вариантов оптимальных для той или иной возрастной группы обучающихся учебного плана, построения урока, подачи материала – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
17. за разработку новых педагогических технологий обучения, воспитания, развития детей – 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
18. за работу в режиме эксперимента (с одобрения методического совета и администрации школы) – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
19. за качество выполненных работ.
20. за ученую степень (кандидат, доктор наук) и почетные отраслевые звания «Работник культуры Кубани» - до 10% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
21. в союзе художников, дизайнеров РФ – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
22. за развитие новых форм специализаций в школе, формирование новых отделений – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
23. за исследовательскую работу в рамках школьных программ – до 40% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
24. за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный» - 20% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных) и работникам рабочих профессий, имеющих стаж по данной профессии в соответствующих учреждениях:

- от 1 года до 3-х лет - 5% от оклада
- от 3-х лет до 5-ти - 10% от оклада
- свыше 5 лет - 15% от оклада

Для педагогического состава – пропорционально педагогической нагрузке.

### ***Порядок и условия премирования работников МБУ ДО ДХШ:***

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работникам.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера установлены премии:

1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
- Инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
- Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
- Участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
- При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.
- Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).

2. Премии, за качество выполняемых работ выплачиваются работникам одновременно в размере до 5 окладов при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Крыловский район.

3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).

4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы:

- За призовые места учащихся класса на конкурсах зональных, краевых, национальных и международных – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
- За высокие показатели на полугодовых и годовых просмотрах работ учащихся для преподавателей и за 100% успеваемость для заместителя директора по учебной и воспитательной работе – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
- За высокий уровень организации подготовки и проведение на базе школы зональных мероприятий – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).

## VI. Порядок и условия компенсационных выплат.

Оплата труда работников учреждения занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в МОУ ДОД ДХШ работникам быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

1. за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Минимальный размер выплат – 5% от оклада.
2. за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.
3. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
4. За сверхурочную работу. В соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации составляет за первые 2 часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера оклада.
5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы: если работа в выходной или нерабочий или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты – 25% оклада. Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается главой муниципального образования Крыловский район.

Стимулирующие и компенсационные выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой за фактически отработанное время и учитываются при исчислении среднего заработка в соответствии с действующим законодательством. В случае отсутствия средств администрация, профсоюзный комитет не несет ответственности перед коллективом и вправе использовать иные формы поощрения согласно трудовому законодательству.

Директор МБУ ДО  
ДХШ ст-цы Крыловской



Н.В.Старченко

СОГЛАСОВАНО:

« 29 января 2018 г.

Председатель профсоюзного  
комитета

*Зощ*



УТВЕРЖДАЮ:

« 29 января 2018 г.

Директор МБУ ДО  
ДХШ ст-цы Крыловской



*Н.В. Старченко*  
Н.В. Старченко

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКОЙ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ШКОЛЫ СТАНИЦЫ КРЫЛОВСКОЙ

С \_\_\_\_\_

Настоящее Положение распространяется на основных работников детской художественной школы ст.Крыловской.

Материальное стимулирование работников ДХШ ст.Крыловской с согласованием с централизованной бухгалтерией в пределах экономии средств фонда оплаты труда или из фонда родительской платы по итогам проведенных мероприятий.

К видам материального стимулирования относятся:

1. Стимулирующие надбавки;
2. Премирование;
3. Компенсационные выплаты;
4. Материальная помощь.

# 1. Стимулирующие надбавки к окладу.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения, а также средств от предпринимательской и приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату работников.

Работникам МОУ ДОД ДХШ могут устанавливаться следующие стимулирующие надбавки к окладу:

- Повышающий коэффициент;
- За сложность и напряженность в работе;
- За интенсивность и высокие результаты работы;
- За качество выполнения работ;
- За выслугу лет;
- Премии.

## 1.Повышающие коэффициенты к окладу.

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

1.1. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- Высшая квалификационная категория - 0,15 – 0,20
- Первая квалификационная категория - 0,1
- Вторая квалификационная категория - 0,05

1.2. Персональный повышающий к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента в пределах 3,0.

1.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента в пределах 0,3.

Применение данных, повышающих коэффициентов к окладу, не образует новый оклад и не увеличивается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.4. Стимулирующая надбавка за сложность и напряженность в работе регулярная выплата стимулирующего характера, устанавливаемая на

определенный период (месяц, квартал, год) в размере не более 200% оклада по следующим показателям:

***За увеличенный объем работы:***

9. за организацию работы по охране труда, ТБ, противопожарной безопасности эксплуатацию энергоносителей – до 80% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
10. заведующего хозяйством, эксплуатацию энергоносителей – 40% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
11. за ведение делопроизводства, учет и заполнение трудовых книжек до 70% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
12. организацию контроля и учета архивной документации – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
13. за обслуживание компьютерной техники – до 25% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
14. за регулярную стирку штор и занавесок помещений школы – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
15. уборка туалета, работа с хлорным раствором, обработка чучел птиц и животных дихлофосом – до 80% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
16. за разгрузочно-погрузочные работы – до 100% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки).

***За выполнение работы, не входящие в круг должностных обязанностей работников:***

11. за помощь в текущем и косметическом ремонте школы – до 50% от оклада;
12. за ремонт помещений школы связанный с большими трудовыми затратами – до 100% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
13. ремонт инвентаря, оборудование школы – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
14. поддержание надлежащего санитарного состояния территории школы – до 70% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки); за ремонт компьютерной техники, связанный с большими затратами – до 40% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);

15. за организацию и проведение консультативной работы по Основам педагогики, индивидуальную стажировку с преподавателями школ района и края – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки)
16. за работу по ремонту учебников и литературы в связи со старением книжного фонда – до 60% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
17. за систематизацию реставрацию наглядно-иллюстративного фонда – до 100% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
18. за организацию сбора, учета и систематизацию методического фонда – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
19. за систематизацию и реставрацию скульптурно-гипсового фонда - до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
20. за проверку письменных работ по теоретическим дисциплинам – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки).

***За интенсивность и высокие результаты работы:***

25. за организацию работы методического совета – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
26. за организацию и учет выставочной деятельности – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
27. за подготовку и проведение приемных и выпускных экзаменов – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
28. систематическую подготовку и проведение на высоком уровне разовых мероприятий школы, района, зоны, края – до 40% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
29. за сложность и трудоёмкость выполняемой работы, связанной с организацией районных мероприятий – до 100% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
30. за организацию и проведение учительского пленэра – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
31. за создание нового учебно-методического материала – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
32. за высокую результативность и эффективность выполняемой работы – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);

33. за активное участие в школьных, зональных, краевых семинарах педагогических работников – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
34. за эффективную профессиональную ориентацию учащихся – до 100% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
35. за создание больших полноценных классов с минимальным отсевом (по уважительным причинам) и высоким творческим потенциалом – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
36. за высокие показатели работы по итогам учебного года (полугодия) до 40% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
37. за внедрение педагогической технологии, в том числе авторской – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
38. за различие в интенсивности труда и загрузке работников при равных должностных наименованиях – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
39. за исследовательскую работу в рамках школьных программ – до 40% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
40. за поиск новых вариантов оптимальных для той или иной возрастной группы обучающихся учебного плана, построения урока, подачи материала – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
41. за разработку новых педагогических технологий обучения, воспитания, развития детей – 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
42. за работу в режиме эксперимента (с одобрения методического совета и администрации школы) – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
43. за качество выполненных работ.
44. за ученую степень (кандидат, доктор наук) и почетные отраслевые звания «Работник культуры Кубани» - до 10% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
45. в союзе художников, дизайнеров РФ – до 30% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
46. за развитие новых форм специализаций в школе, формирование новых отделений – до 50% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);
47. за исследовательскую работу в рамках школьных программ – до 40% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);

48. за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный» - 20% от оклада (для преподавателей пропорционально объему педагогической нагрузки);

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных) и работникам рабочих профессий, имеющих стаж по данной профессии в соответствующих учреждениях:

- от 1 года до 3-х лет - 5% от оклада
- от 3-х лет до 5-ти - 10% от оклада
- свыше 5 лет - 15% от оклада

Для педагогического состава – пропорционально педагогической нагрузке.

## 2. Порядок и условия премирования работников МБУ ДО ДХШ:

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работникам.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера установлены премии:

1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
- Инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
- Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
- Участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).

- При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.
  - Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – до 1000% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
2. Премии, за качество выполняемых работ выплачиваются работникам одновременно в размере до 5 окладов при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Крыловский район.
3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы:
- За призовые места учащихся класса на конкурсах зональных, краевых, национальных и международных – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
  - За высокие показатели на полугодовых и годовых просмотрах работ учащихся для преподавателей и за 100% успеваемость для заместителя директора по учебной и воспитательной работе – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
  - За высокий уровень организации подготовки и проведение на базе школы зональных мероприятий – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).

### 3. Порядок и условия компенсационных выплат.

Оплата труда работников учреждения занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в МОУ ДОД ДХШ работникам быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

6. за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 трудового Кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Минимальный размер выплат – 5% от оклада.
7. за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

8. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100% от оклада (для преподавателя пропорционально педагогической нагрузке).
9. За сверхурочную работу. В соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации составляет за первые 2 часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера оклада.
10. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы: если работа в выходной или нерабочий или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
11. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты – 25% оклада. Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается главой муниципального образования Крыловский район.

Стимулирующие и компенсационные выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой за фактически отработанное время и учитываются при исчислении среднего заработка в соответствии с действующим законодательством. В случае отсутствия средств администрация, профсоюзный комитет не несет ответственности перед коллективом и вправе использовать иные формы поощрения согласно трудовому законодательству.

#### 4. Материальная помощь.

Из фонда экономии оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь, согласно коллективного договора, заявления работника и приказа руководителя учреждения.

Председатель профсоюзного  
комитета \_\_\_\_\_

Руководитель МКУ ЦБОК \_\_\_\_\_

И.Б.Буланая

4. За сверхурочную работу. В соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации составляет за первые 2 часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера оклада.
5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы: если работа в выходной или нерабочий или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
6. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты – 25% оклада. Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается главой муниципального образования Крыловский район.

Стимулирующие и компенсационные выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой за фактически отработанное время и учитываются при исчислении среднего заработка в соответствии с действующим законодательством. В случае отсутствия средств администрация, профсоюзный комитет не несет ответственности перед коллективом и вправе использовать иные формы поощрения согласно трудовому законодательству.

#### 4. Материальная помощь.

Из фонда экономии оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь, согласно коллективного договора, заявления работника и приказа руководителя учреждения.

Председатель профсоюзного  
комитета

Руководитель МКУ ЦБОК



*Зак* Зак *Заеловская Е.Т.*  
*И.Б. Буланая*  
И.Б. Буланая

СОГЛАСОВАНО:

«29» сентября 2018 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Е.Г. Заславская

УТВЕРЖДАЮ:

«29» сентября 2018 г.

Директор МБУ ДО  
ДХН ст-ны Крыловской

  
И.В. Старченко

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты.

1. Уборщик служебных помещений

Составил: замдиректора по х/ч В.К. Баев

СОГЛАСОВАНО:  
«29» сентября 2018 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Е.Г. Заславская

УТВЕРЖДАЮ:  
«29» сентября 2018 г.

Директор МБУ ДО  
ДХШ ст-цы Крыловской

Н.В. Старченко

СПИСОК

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой,  
обувью.

№ п/ п	Наименование должностей	Вид спецодежды	Норма выдачи на года
2.	Уборщик служебных помещений	Халат (х/б) Перчатки (резинов.)	1 24 пар

Составил: замдиректора по х/ч В.К. Баев

СОГЛАСОВАНО:

« 29 » сентября 2018 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Е.Г. Заславская

УТВЕРЖДАЮ:

« 29 » сентября 2018 г.

Директор МБУ ДО  
ДХШ ст-ны Крыловской

Н.В. Старченко

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями,  
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	
1	Уборщик служебных помещений	мыло	0,2 кг.

Составил: замдиректора по х/ч В.К. Баев

МБУ ДО детская художественная школа  
 Расчетный лист за ноябрь 2011 года  
**Филимонова Пелагея Демьяновна Принята 01.09.2002 г.**  
 Преподаватель  
 Таб.№ 003009  
 б/л 13.10.11-24.10.11; Норма дней 25

Месяц	Дни	Час	Начисл.	Удерж.	Вид
11				494,17	Долг работника за прош.м
11				4800,00	Аванс на сберкасса
11	25		5404,88		Учеб. часы в мл. классах
11	25		3230,50		Учеб. часы в ст. классах
11	25		2158,85		Допл. работу в с/местности
11	25		1295,31		Надб. за квалиф. категорию
11				1674,00	Подходный налог
11				7911,26	Сберкасса
10	10		1515,90		Больнч.по уходу за детьми
11				217,00	Подходный налог
11				1450,50	Сберкасса
10	2		151,60		Больнч.по уходу за детьми
10	6		2789,89		Оклад
11			724,32		коммунальные услуги
11				724,32	Сберкасса
Итого			1 7271, 25	17271,25	

Ит.Нач. 117294,61 Ит.НДФЛ 12232,00 Ит.Вычет 23200,00 Мат.Пом.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

Ш.С.А. Е.Г. Заславская

«29» сентября 2018 г.

Приложение № 6  
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО  
ДХШ ст-цы Крыловской

Н.В. Старченко

2018 г.



### СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателя и уполномоченным представителям работников на 2018 год  
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
детская художественная школа ст-цы Крыловской  
муниципального образования Крыловский район

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Выполнение текущего ремонта.			12,75	II - III	В.К. Басв, Н.В. Старченко	9	6	-	-
2	Приобретение - моющих средств, дезинфицирующих средств, - мыла, - перчаток (хоз., резин.).	шт. шт. пар	3 8,0 12	0,98	в течение года	В.К. Басв Н.В. Старченко	1	1	-	-

Составил: ответственный за ОТ В.К. Басв

СОГЛАСОВАНО:

« 29 » января 2018 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Е.Г. Заславская



УТВЕРЖДАЮ:

« 29 » января 2018 г.

Директор МБУ ДО  
ДХШ ст-цы Крыловской

Н.В. Старченко



**ГРАФИК РАБОТЫ  
(СМЕННОСТИ) СОТРУДНИКОВ  
МБУ ДО ДХШ ст-цы Крыловской**

Шестидневная рабочая неделя: женщины – 36 часов  
мужчины – 40 часов

Выходные дни: воскресенье

Перерыв: с 12.00 часов – до 12.50 часов.

№	должность	Продолжительность работы	Примечание воскресенье
1.	Директор	с 9:00 до 18:00	Выходной - суббота, воскресенье
2.	Зам. директора по учебной работе	с 8:00 до 15:00	Выходной - воскресенье
3.	Зам.директора по хозяйственной работе	с 9:00 до 18:00	Выходной - суббота, воскресенье
4.	Секретарь-машинистка	с 9:00 до 17:00,	Выходной - суббота, воскресенье
5.	Делопроизводитель 0,5	с 9:00 до 12:00	Выходной - суббота, воскресенье
6.	Вахтер	первая смена с 8:00 до 16:00	Выходной - суббота, воскресенье
7.	Уборщик служебных помещений с у/т	с 8:00 до 16:00 понедельник – пятница, с 8-00 до 14-00 суббота	Выходной - воскресенье
8.	Преподаватели	С 8-00 до 19-00 согласно расписания преподавателя	Общий выходной – воскресенье, дополнительный выходной согласно тарификации

Составил: замдиректора по х/ч В.К. Баев

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор МБУ ДО  
 ДХШ ст-цы Крыловской  
 Н.В. Старченко  
 «29 сентября» 2018 г.

План мероприятий по улучшению условий труда и охране труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детской художественной школе станицы Крыловской муниципального образования Крыловский район на 2019 г.

№ п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственный
1.	Вводный инструктаж вновь принятых работников по ОТ, ТБ, ПБ, ЭБ.	в течение года	замдиректора по х/ч, замдиректора по УР
2.	Первичный инструктаж на рабочем месте	в течение года	замдиректора по х/ч
3.	Повторный инструктаж работников по электробезопасности, по пожарной безопасности, технике безопасности на рабочем месте	январь и июнь	замдиректора по х/ч, начальник энергослужбы РДКиТ
4.	санитарные дни в ДХШ	1 раз в месяц	замдиректора по х/ч
5.	Генеральная уборка помещений	ежеквартально	Классные руководители
6.	Подготовка к осенне-зимнему периоду 2018-2019	сентябрь	замдиректора по х/ч директор
7.	Утверждение режима работы, расписания занятий, педагогической нагрузки	август	Замдиректора по учебной работе
8.	Проведения дней охраны труда	ежемесячно	замдиректора по х/ч директор

9.	Приобретение спецодежды для работников	III-IV квартал	замдиректора по х/ч
10.	Пополнение медицинских аптечек	по мере необходимости	замдиректора по х/ч
11.	Проверка выполнения коллективного договора	2 раза в год	Председатель профкома ДХШ
12.	Контроль за соблюдением требований ОТ, ТБ, ПБ, ЭБ и действующих инструкций	в течение года	замдиректора по х/ч директор
13.	Обследование совместно с комиссией техсостояния здания, сооружений и оборудования.	1 раз в год	замдиректора по х/ч директор
14.	приобретение полотенец, стиральных порошков, отбеливателя, мыла перчаток дезинфицирующих средств	в течение года	замдиректора по х/ч
15.	Проведение праздничных мероприятий к Дню Знаний, Дню Учителя и др.	в течение года	Директор, замдиректора по УР, замдиректора по х/ч, , председатель ПК ДХШ
16.	Подготовка информационных, законодательных, нормативных материалов для уголка охраны труда	в течение года	Замдиректора по х/ч
17.	Пропаганда вопросов охраны труда	в течение года	Замдиректора по х/ч
18.	Проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве	по факту	директор ДХШ, замдиректора по х/ч председатель ПК ДХШ
19.	Составление плана мероприятий подготовки школы к работе в осенне-зимний период 2019-2020	май	замдиректора по х/ч директор
20.	Подготовка к проверке знаний работников по вопросам ОТ	март, апрель	замдиректора по х/ч директор
21.	Прохождение периодического медицинского осмотра	июль-август	замдиректора по х/ч директор

Составил ответственный по ОТ Баев В.К.

Приложение № 8  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

«29» января 2018 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Е.Г. Заславская



УТВЕРЖДАЮ:

«29» января 2018 г.

Директор МБУ ДО  
ДХШ ст-цы Крыловской

Н.В. Старченко



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о комиссии по трудовым спорам

#### в МБУ ДО ДХШ ст-цы Крыловской муниципального образования

#### Крыловский район

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Комиссия по рассмотрению и заключению соглашений и разрешению трудовых споров (конфликтов) в МБУ ДО ДХШ ст-цы Крыловской МО Крыловский район дальнейшем - комиссия) руководствуется в своей деятельности законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, настоящим Положением.

### II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2. Целью комиссии является содействие продвижению экономических реформ, обеспечению социального мира, социальных гарантий, договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3. Основными задачами комиссии являются:

- подготовка и заключение соглашения между администрацией;
- осуществление контроля за ходом выполнения соглашения, разрешение разногласий, возникших в ходе его выполнения;
- выявление причин возникновения ситуаций в трудовых отношениях;
- урегулирование трудовых споров (конфликтов);
- проведение предварительных трехсторонних консультаций и обсуждение проектов постановлений администрации по экономическим и социально трудовым вопросам.

### III. ПРАВА КОМИССИИ

4. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач имеет право:
- осуществлять взаимодействие ;
  - принимать решения по вопросам, входящим в ее компетенцию, которые обязательны для рассмотрения и реализации в установленные комиссией сроки;
  - осуществлять контроль, за выполнением условий трудовых договоров со стороны МБУ ДО ДХШ ст-цы Крыловской МО Крыловский район каждого работника;
  - привлекать к работе по разрешению коллективных трудовых споров (конфликтов)
  - вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивших выполнение договорных обязательств;
  - получать информацию о социально-экономическом положении предприятия, необходимую для рассмотрения разногласий по трудовым договорам и урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов).
5. Комиссия получает в установленном порядке проекты приказов, другие материалы по вопросам социально-трудовых отношений.

#### **IV. ПОРЯДОК ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ**

6. Для организации работы комиссии создается секретариат в составе ответственного секретаря. Комиссия утверждает персональный состав секретариата.

7. Каждая из сторон, при необходимости, создает рабочие группы для выработки согласованного решения по отдельным вопросам.

8. В случае отсутствия члена комиссии по уважительной причине в ее работе принимает участие заместитель члена комиссии с правом решающего голоса.

9. Заседание комиссии правомочно при наличии не менее двух третей членов комиссии (или их заместителей) от каждой из сторон.

10. Решение по всем вопросам, рассматриваемым комиссией, принимается на основе консенсуса при условии, что каждая из сторон приняла решение двумя третями голосов из списочного состава.

#### **V. СТАТУС ЧЛЕНА КОМИССИИ**

11. Член комиссии в своей практической работе руководствуется настоящим Положением.

12. Для выполнения решений комиссии член комиссии (его заместитель) имеет право:

- обращаться в органы местного самоуправления, профсоюзные органы и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов не позднее двухнедельного срока;
- знакомиться с соответствующими нормативными, информационными и справочными материалами.

СОГЛАСОВАНО:  
« 29 » января 2018 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Е.Г. Заславская



УТВЕРЖДАЮ:  
« 29 » января 2018 г.

Директор МБУ ДО  
ДХШ ст-цы Крыловской

Н.В. Старченко



СОСТАВ

комиссии МБУ ДО ДХШ ст-цы Крыловской  
МО Крыловский район по трудовым спорам.

1. Н.В. Старченко – директор МБУ ДО ДХШ ст-цы Крыловской.
2. В.К. Баев – зам.директора по хозяйственной части.
3. Е.Г. Заславская – председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДХШ ст-цы Крыловской.
4. Т.С. Фомина - замдиректора по УР, преподаватель,
5. И.В. Щербинина– преподаватель.

Составил: замдиректора по х/ч В.К. Баев