

Профсоюзный комитет  
Председатель профкома



Н.С.Вагнер.

МБУ ДО «ДШИ № 2»



Директор

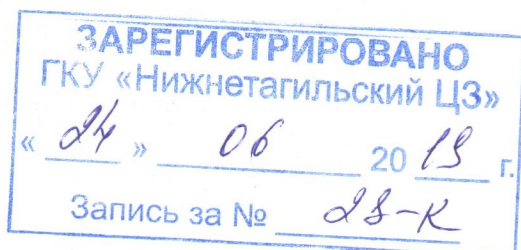
Т.Х.Терентьева

15 июня 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2019-2022 ГОДЫ

Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств № 2»

ПРИНЯТ НА СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
(протокол № 1 от 10.06.2019)



г. Нижний Тагил

# Коллективный договор МБУ ДО «Детская школа искусств № 2»

г. Нижний Тагил

«15 » июня 2019 г.

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем, в лице директора «Детской школы искусств № 2» («ДШИ № 2») Терентьевой Т.Х. и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета Вагнер Н.С.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками, т.е. трудовым коллективом, на основе согласования взаимных интересов.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно условия, устанавливающие более высокий уровень гарантий и улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на:

- работников учреждения, являющихся членами профсоюза;  
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует с «15» июня 2019 г. по «15» июня 2022 г.

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

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока, до конца проведения ликвидации.

1.10. Профсоюзный комитет может предлагать и заключать приложения к коллективному договору, что будет являться неотъемлемой его частью.

1.11. Все условия договора являются обязательными для подписавших его сторон.

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

1.13. Работодатель признает профсоюз как единственную организацию, ведущую переговоры от имени трудового коллектива.

1.14. Работодатель обязуется направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

## II. Производственная деятельность

2.1. Работодатель «ДШИ № 2» руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, Законом РФ «Об образовании», Гражданским кодексом РФ, приказами Министерства культуры и образования РФ, иными нормативными актами государственной и исполнительной власти и органов местного самоуправления, Уставом «ДШИ № 2»

2.2. Детская школа искусств № 2 является юридическим лицом. Цели и виды образовательной деятельности ДШИ № 2 определяются в соответствии с действующими нормативами органов образования и культуры.

2.3. Организация образовательного процесса в «ДШИ № 2» регламентируется учебными планами, годовым календарным учебным графиком и расписанием занятий.

2.4. «ДШИ № 2» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств в соответствии с

Уставом, включая определение их доли направляемой на оплату труда и материального стимулирования работников ДШИ № 2.

2.5. Порядок увольнения работника регулируется ТК РФ ст. 77-84.1; 178-180, условиями трудового договора, Уставом «ДШИ № 2» и коллективным договором.

2.6. Прекращение деятельности «ДШИ № 2» как юридического лица осуществляется в форме реорганизации или ликвидации в соответствии с Уставом «ДШИ № 2».

### **III. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

3.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределённый срок.

3.2. Срочный трудовой договор заключается:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту.

3.3. Руководитель ставит в известность профком о своём решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 4 календарных дня до предполагаемого увольнения.

3.4. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.5. При равной производительности труда и квалификации (наличие квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
  - работники, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами Министерства культуры Российской Федерации;
  - работники, применяющие инновационные методы работы;
  - работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключён ученический договор;
  - работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее пяти лет.
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  - руководители первичных профсоюзных организаций;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года

3.6. Уведомление профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ 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.

### **IV. Оплата труда**

4.1. Оплата труда осуществляется работодателем согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2», утверждённому Приказом от 28.02.2018 № 47-од. Ставки и оклады устанавливаются после проведения аттестации (педагогические работники аттестуются 1 раз в 5 лет) и тарификации работников с участием профсоюза.

4.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется добиваться своевременной выплаты заработной платы и отпускных.

Стороны обязуются, в установленном порядке, в пределах их компетенции, обращаться в органы исполнительной власти для выделения в полном объеме предусмотренных в городском бюджете средств на оплату труда работника «ДШИ № 2» и для обеспечения нормального функционирования учреждения.

4.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, или получивший её не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2 ст.142 ТК РФ). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок" (Федеральный закон от 30 декабря 2015 г. N 434-ФЗ "О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации")

4.4. Порядок и размеры надбавок, доплат и премий определяются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2», утверждённым Приказом от 28.02.2018 г. № 47-од.

(Приложение №1).

Все виды премирования и материальной помощи осуществляются при согласовании работодателя и профкома.

4.5. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения квалификационной комиссией;
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при окончании действия квалификационной категории.

4.6. 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

4.7. Оплата при замещении временно отсутствующего работника, за работу, не входящую в круг прямых обязанностей работника, а также при совмещении по месту основной работы производится путем доплаты. Размеры таких доплат устанавливаются работодателем по согласованию с работником.

4.8. Должностной оклад работодателя (директора школы) определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МБУ ДО «ДШИ № 2» (приложение № 2 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2», утверждённого Приказом от 28.02.2019 № 47-од)

4.9. Заработная плата выплачивается работниками за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (4 и 19 числа каждого месяца); за дни ежегодного отпуска – не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.10 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.11 За время простоя не по вине работника сохраняется не менее 2/3 ставки заработной платы (должностного оклада), а в случае приостановки работы учреждения в соответствии с предписанием СЭС и Пожнадзора, Государственной инспекции труда - в размере 100% - в соответствии со ст.5 «Основного законодательства об охране труда РФ».

4.12. Оплата женщинам при беременности и по уходу за ребенком производится в соответствии с законодательством РФ.

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

5.1. На основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Преподавателям определена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, концертмейстерам – 24 часа в неделю за ставку заработной платы.

5.2. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается из количества часов по учебному плану и программ обеспеченности кадрами, других конкретных условий в «ДШИ № 2».

5.3. Члены педагогического коллектива «ДШИ № 2» работают согласно расписанию, утвержденному работодателем.

Работодатель контролирует расписание преподавателей ДШИ № 2.

5.4. Периоды (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах), либо в целом по организации по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В этот период педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время. (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)

5.5. Продолжительность отпуска преподавателей составляет 56 календарных дней, концертмейстеров – 56 календарных дней, обслуживающего персонала – 28 календарных дня, секретарю-машинистке – дополнительный отпуск (отгул) за работу на компьютере до 5 календарных дней, за ненормированный рабочий день заместителю директора по АХЧ – 3 дня к отпуску.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации статья 117, на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. N 870 « Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда (в ред. Постановления Правительства РФ от 28.06.2012 N 655) сотрудникам, которым по итогам Специальной оценки условий труда установлен класс условий труда 3.2, предоставить дополнительный отпуск 7 календарных дней.

5.6. Всем работникам «ДШИ № 2» может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы согласно поданному заявлению. В случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней (ТК ст.128)

5.7. В соответствии с Соглашением о социальном партнерстве на 2019-2021 годы Управления культуры Администрации города Нижний Тагил и Нижнетагильской городской профсоюзной организации работников культуры, работникам «ДШИ № 2» по заявлению, при наличии экономии денежных средств фонда оплаты труда, может быть предоставлен краткосрочный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- в случае регистрации брака – 2 дня;
- в случае регистрации брака детей работника - 2 дня;
- отцу в случае выписки из роддома супруги и ребенка – 1 день;

- родителям ребенка – первоклассника 1 сентября – 1 день;
- в случае похорон члена семьи работника (родители, дети, супруги, бабушки и дедушки, родные братья и сестры, родители супруга) – 3 дня.

5.8 Пенсионеры и сотрудники предпенсионного возраста вправе ежегодно брать два выходных для диспансеризации. Остальные сотрудники могут взять один выходной только раз в три года (ст.185.1 ТК)

5.9 Сотрудники с тремя и более детьми в возрасте до 12 лет вправе взять отпуск в удобное время (ст. 262 ТК)

## **VI. Компенсации**

6.1. Работники школы имеют право на возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи со служебными командировками. Работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются: суточные за время нахождения в командировке; расходы по проезду к месту назначения и обратно; расходы по найму жилого помещения (при наличии субсидий или из внебюджетных источников, согласно Плану ФХД) За командированными работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

6.2. Работодатель способствует повышению квалификации работников ДШИ № 2, посылая их на курсы повышения квалификации и оплачивая командировочные расходы и расходы, связанные с процессом обучения по мере возможности (при наличии субсидий или из внебюджетных источников)

6.3. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию (впервые) выплачивать за многолетний труд материальную помощь, размер которой устанавливается работодателем в зависимости от стажа работы в школе (из фонда стимулирующих выплат, при наличии субсидий).

## **VII. Обеспечение занятости, условия высвобождения**

7.1. Работодатель организует работу педагогического состава с максимальной занятостью штатных преподавателей (не менее одной ставки). При занятости менее одной ставки необходимо согласие работника (с приложением заявления).

7.2. Работодатель содействует соблюдению условий договоров, других соглашений, реализуя меры по защите работников при увольнении:

а) ставит в известность городские службы занятости;

б) о возможном массовом высвобождении работников профсоюзный комитет предупреждается не менее чем за 3 месяца, а работник предупреждается о сокращении за 2 месяца согласно законодательству.

7.3. При появлении угрозы сокращения численности работников, работодатель, с учётом мнения профсоюзного комитета, принимает следующие меры:

-ограничивает или временно прекращает прием новых работников;

-ограничивает работу или отказывается от привлечения к работе совместителей;

- вводит неполное рабочее время для отдельных сотрудников (с их согласия);

- до наступления срока расторжения трудового договора с сотрудниками организует их переподготовку по необходимой для данного учреждения профессии (за счёт бюджетных ассигнований).

## **VIII. Охрана труда, улучшение условий труда**

8.1. Работодатель назначает приказом ответственных лиц за соблюдение требований по охране труда в учебных кабинетах, а также во всех подсобных помещениях.

8.2. Работодатель организует обеспечение обслуживающего персонала спецодеждой, преподаватели также обеспечиваются спецодеждой при проведении общественно-полезного и производственного труда (Приложение №2).

8.3. Работодатель совместно с межведомственной комиссией Управления культуры ежегодно производит проверку готовности здания школы к новому учебному году.

8.4. Работодатель совместно с профкомом создаёт комиссию по охране труда.

8.5. Комиссия по охране труда организует выполнение комплекса организационных и технических мероприятий:

- проведение специальной оценки условий труда (в соответствии с Положением о порядке проведения специальной оценки условий труда). Периодичность – не реже одного раза в 5 лет;
- организация обязательных, предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров работников организации (за счёт субсидий на выполнение муниципального задания);
- для проведения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, выделить средства не менее 3 % суммы затрат на производство услуг.

8.6. Работодатель проводит вводный инструктаж по охране труда с вновь поступившими на работу лицами.

8.7. Работодатель обязуется провести обучение и проверку знаний по охране труда не менее 3-х специалистов образовательного учреждения по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности на краткосрочных курсах.

8.8. Работодатель обязуется создать условия работы в школе, соответствующие нормам и правилам охраны труда, технике безопасности, санитарным нормам.

8.9. Работодатель обязан обеспечивать сотрудников школы аптечкой.

8.10. Работодатель и сотрудники школы совместными усилиями обеспечивают нормальный тепловой режим в классах в зимнее время.

8.11. Работники «ДШИ № 2» обязаны соблюдать требования по охране труда, противопожарной безопасности, содержать в чистоте свои классы, помогать работодателю в соблюдении чистоты в здании школы.

## **XI. Социальные гарантии**

9.1. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников соблюдаются следующее условие:

- Выплата повышающего коэффициента за квалификационную категорию в течение 5 лет с момента принятия решения аттестационной комиссией.

9.2. Работодатель во время эпидемии должен проводить противоэпидемиологические мероприятия.

9.3. Работодатель согласен предоставить отпуск вне графика при наличии санаторной путевки, в соответствии со сроком путевки.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить детей сотрудников подарками на новогодние елки.

9.5. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь (Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2»).

Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор Школы на основании письменного заявления работника.

## **X. Права и обязанности сторон.**

Заклучив настоящий договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязаны их соблюдать и выполнять.

### **Права и обязанности работодателя**

1. Права работодателя определяются действующим законодательством, Уставом «ДШИ № 2», и коллективным договором «ДШИ № 2».

2. Работодатель признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия сотрудников «ДШИ № 2» и несет ответственность за их занятость в пределах законодательства РФ.

3. Работодатель организует методическую помощь в виде консультаций методистов для помощи в педагогической деятельности.

4. Работодатель создает условия необходимые для успешного обучения работников в профессиональных высших образовательных учреждениях, а также в учреждениях системы подготовки и повышения квалификации.

5. Работодатель, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет городского комитета профсоюза работников культуры с расчетного счета «ДШИ № 2» одновременно с выдачей банком средств на зарплату.

### **Права и обязанности профсоюзного комитета**

1. Профсоюзный комитет совместно с работодателем участвует в выполнении мероприятий, оговоренных коллективным договором. Основной своей задачей считает защиту прав и интересов членов трудового коллектива.

2. Работодатель признает право профсоюза получать информацию и соответствующие документы об экономическом положении «ДШИ № 2», расчетах оплаты труда, надбавках, доплатах и премиях, о предполагаемом сокращении штатов, о состоянии условий труда и по другим социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3. Профсоюзный комитет участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением действующего законодательства о труде, условий коллективного договора, имеет право на организацию и проведение забастовок.

4. В соответствии с Гражданским процессуальным кодексом профсоюзный комитет имеет право на защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

5. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь особо нуждающимся членам профсоюза из средств профсоюзных взносов.

6. Члены профсоюзного комитета не могут быть уволены или сокращены до истечения срока их полномочий и в течение 2-х лет окончания их выборных полномочий без согласования с вышестоящим профсоюзным органом (ст.374 ТК, минимальные стандарты Профсоюзов)

7. По окончании срока деятельности профсоюзного комитета работодатель имеет право поощрить работу членов профкома путем предоставления дополнительных дней к отпуску – в количестве до 6 календарных дней.

### **XI. Порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор**

1. В течение срока действия коллективного договора, отдельные его пункты могут изменяться по договоренности сторон.

2. Изменения и дополнения, вносимые в текст договора, должны обсуждаться на общем собрании коллектива.

3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

а) довести текст коллективного договора до всех сотрудников учреждения;

б) в случае принятия решений работодателем, не соответствующих положениям настоящего договора, профком обязуется немедленно включиться в переговорный процесс с работодателем до достижения согласия;

в) обеспечить контроль над выполнением обязательств и мероприятий по коллективному договору, рассматривать их выполнение 1 раз в год;

г) организовать обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общих собраниях сотрудников школы;

4. Ответственность за невыполнение положений настоящего коллективного договора несет сторона, нарушившая условия данного коллективного договора.



СОГЛАСОВАНО

Начальник управления культуры  
Администрации города  
Нижний Тагил



Утверждено  
приказом директора  
МБУ ДО «ДШИ № 2»  
от 28.02.2018 № 47-од

## Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №2»

### Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» (далее – Положение), регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» (далее – Школа), в том числе порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы, установления размеров окладов работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Положение включает в себя:

- размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ;
- перечень условий и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

3. Выплаты компенсационного характера работникам Школы устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников Школы по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Свердловской области.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам работников Школы в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками Школы в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат стимулирующего характера определяется Школой с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников Школы.

Показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором и отражают количественную и качественную оценку трудовой деятельности работников Школы.

5. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, находящихся в ведении управления культуры Администрации города Нижний Тагил, утвержденного Постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.12.2016 № 3526-ПА (в ред. Постановления Администрации г. Нижний Тагил от 27.02.2018 N 575-ПА );
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы.

6. Положение об оплате труда работников Школы разрабатывается на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, находящихся в ведении управления культуры Администрации города Нижний Тагил, утвержденного Постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.12.2016 № 3526-ПА (в ред. Постановления Администрации г. Нижний Тагил от 27.02.2018 N 575-ПА );

и утверждается приказом директора Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

8. Размеры окладов устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

9. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в ПКГ (далее - минимальные размеры окладов, ставок), обозначенных в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, утвержденном Постановлением Администрации города Нижний Тагил «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, находящихся в ведении управления культуры Администрации города Нижний Тагил от 19.12.2016 № 3526-ПА (в ред. Постановления Администрации г. Нижний Тагил от 27.02.2018 N 575-ПА );

10. Директор Школы имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

11. При определении размера оплаты труда работников Школы учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории,

наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждений дополнительного образования;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

12. 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 из должностей.

13. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Размер заработной платы в месяц работников Школы, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

15. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

16. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, а также объема учебной нагрузки.

17. Фонд оплаты труда и численность работников Школы формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

18. Штатное расписание Школы утверждается директором в пределах утвержденного на финансовый год фонда оплаты труда и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Школы. Штатное расписание согласовывается с управлением культуры Администрации города.

19. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 20 процентов фонда оплаты труда Школы.

20. Управление культуры Администрации города устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Школы, но не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и основному персоналу Школы.

21. Средняя заработная плата педагогических работников Школы должна соответствовать целевому показателю отраслевой «дорожной карты» и составлять 2018 году - 100% к средней заработной учителей в Свердловской области.

## **Глава 2. Общие положения оплаты труда работников Школы**

22. Оплата труда работников Школы включает в себя:

1) размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы;

3) выплаты компенсационного характера;

4) выплаты стимулирующего характера;

23. Школа в пределах, имеющихся у неё средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Примерным положением.

24. Положением об оплате труда работников Школы предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов:

- 1) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 3) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 4) повышающий коэффициент к окладу за выполнение особо важных и ответственных работ.

25. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 22 Положения, устанавливаются на определенный период времени, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении работникам Школы повышающих коэффициентов к окладу принимается директором Школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

26. Директором Школы работникам могут устанавливаться выплаты из средств, полученных Учреждением от платных услуг, оказываемых Школой на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

### **Глава 3. Порядок установления оплаты педагогических работников**

27. Размеры окладов педагогических работников за ставку заработной платы, определяется на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно Приложению № 1 к Положению.

28. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Школе педагогическими работниками, определяется директором Школы в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательной организации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

29. Положением об оплате труда работников Школы предусматривается установление педагогическим работникам повышающих коэффициентов:

- 1) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу.

30. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория - 0,20;
- первая квалификационная категория - 0,15;

- вторая квалификационная категория - 0,1 (для лиц прошедших аттестацию до вступления в силу Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

Оклад педагогических работников Школы определяется как произведение оклада за ставку заработной платы работника за месяц на фактический объем нагрузки в месяц.

31. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается к ставке заработной платы с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом критериев, предусмотренных в Положении об оплате труда работников Школы.

Критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу работника устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 ч.1, составленным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам Школы устанавливается персонально в отношении каждого конкретного работника приказом директора по итогам предыдущего учебного года и отражается в тарификационном списке преподавателей на 01 сентября текущего года

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

32. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главой 7 и Главой 8 настоящего Положения.

#### **Глава 4. Порядок установления оплаты труда работников, занимающих должности специалистов, служащих**

33. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» не менее установленных в Приложении № 1 к Положению.

34. Положением об оплате труда работников Школы предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу.

35. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам Школы, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,20;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,10;
- второй категории - 0,05;
- третьей категории - 0,03.

36. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом критериев, предусмотренных в Положении об оплате труда работников Школы.

Школа самостоятельно разрабатывает критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Школы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника.

Критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу работника устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 ч.2, составленным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу служащим устанавливается на начало календарного года по итогам предыдущего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

37. С учетом условий и результатов труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главой 7 и Главой 8 настоящего Положения.

## **Глава 5. Порядок установления оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

38. Размеры окладов рабочих Школы определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в зависимости от присвоенных им разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в соответствии с Приложением №1 к Положению.

39. Положением об оплате труда работников Школы предусматривается установление рабочим повышающих коэффициентов:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение особо важных и ответственных работ.

40. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом критериев, разработанных Школой самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы, предусмотренных в Приложении № 5 ч.2 Положения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Школы персонально в отношении каждого конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

41. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ может устанавливаться рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ по решению директора.

Размер повышающего коэффициента к окладу не может превышать 0,3.

Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается директором Школы в строго индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

42. С учетом условий и результатов труда работникам Школы по профессии рабочих устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главой 7 и Главой 8 настоящего Положения.

## **Глава 6. Условия оплаты труда директора Школы и его заместителей**

43. Заработная плата директора Школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора Школы определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных учреждений, с учетом средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, рассчитанной в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы работников



учреждения для определения размера должностного оклада руководителя (Приложение № 2)

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителей учреждений утверждается приказом Управления культуры Администрации города Нижний Тагил.

44. В целях поощрения руководителей учреждений управление культуры Администрации города Нижний Тагил осуществляет ежемесячное премирование в зависимости от исполнения показателей эффективности деятельности Школы и работы самого директора.

Премирование руководителей муниципальных бюджетных учреждений осуществляется за счет субсидий из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений и показатели эффективности работы руководителей Учреждений, размеры премирования, порядок и условия выплат устанавливаются приказом Управления культуры Администрации города Нижний Тагил.

45. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора в зависимости от объективных критериев оценки качества работника, установленных Школой. (Приложение № 7).

При назначении в течение текущего финансового года директора Школы оклад заместителей руководителя не подлежит изменению до конца года.

46. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Школы, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Школы, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников Школы. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Управление культуры Администрации города Нижний Тагил исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

47. Директору Школы, заместителям директора Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Главой 6 настоящего Положения.

48. Директору Школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 62 Главы 8 настоящего Положения.

49. Заместителям директора Школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Главой 8 настоящего Положения.

## **Глава 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

50. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в Школе работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);
- за расширение зон обслуживания (ст. 151 ТК РФ);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);

- за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);

- доплата до МРОТ (ст. 133 ТК РФ);

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

51. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальные размеры выплат - 4% от должностного оклада. Порядок проведения специальной оценки условий труда определяется Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Работодатель принимает меры по специальной оценке рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

52. Доплата до МРОТ: минимальная месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

53. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

56. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительные доплаты за увеличение объема работ педагогическим работникам устанавливаются по следующим критериям:

- за проверку письменных работ - до 0,1 от оклада по дисциплинам, предусматривающим выполнение письменных работ учащимися;

- за заведование отделами, не являющимися структурными подразделениями учреждения (фортепианный отдел, народный отдел, теоретический отдел и так далее) - до 0,3 от оклада по основной должности;

- за использование в работе компьютерных и других электронных средств обучения - до 0,1 от оклада по основной должности;

- за аранжировку произведений - до 0,15 от оклада по основной должности;

- за руководство творческим коллективом - до 0,15 от оклада по основной должности;

- за выполнение обязанностей председателя методической секции преподавателей учреждений дополнительного образования в области искусств по различным направлениям музыкального, художественного и хореографического творчества в городе Нижний Тагил - до 0,2 от оклада по основной должности;

- за выполнение обязанностей классного руководителя - до 0,1 от оклада по основной



должности.

В иных случаях размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

57. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 35 процентов от оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

58. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

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

60. Всем работникам Школы устанавливается выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями – в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 "О размере и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР"- в размере 15 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и начисляется на все выплаты, предусмотренные в настоящем Положении, в том числе выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

## **Глава 8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

61. В целях поощрения работников за выполненную работу в Школе, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, устанавливаются выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год, учебный год);
- выплата за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за высокие результаты работы.

62. Решение о введении каждой конкретной выплаты из вышеприведенных принимает директор Школы. При этом наименование выплаты, размер и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате труда работников Школы.

Премирование работников Школы осуществляется по решению директора в пределах выделенной субсидии Школе на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания:

- заместителей директора, и иных работников, подчиненных директору, непосредственно директором Школы;
- руководителей структурных подразделений Школы и иных работников, подчиненных заместителям директора, по представлению заместителей директора Школы;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Школы, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Школы.

63. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год, учебный год производится с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за отчетный период. Премия выплачивается за фактически отработанное время.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие замечаний со стороны руководителя;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере.

Премирование педагогических работников осуществляется согласно критериям, разработанным школой (Приложение № 6).

Премирование заместителя по АХЧ осуществляется согласно критериям, разработанным Школой (Приложение 8).

Премирование иных работников осуществляется по решению директора.

При увольнении работника по собственному желанию, работник лишается права на получение премии по итогам работы за квартал, год, учебный год.

64. Выплата за качество выполняемых работ производится работникам одновременно в размере одного оклада:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации;
- при награждении знаками отличия Российской Федерации;
- при награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно штатным работникам Школы при наличии критериев:
  - 10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание в соответствии с Приложением № 3 «Заслуженный»;
  - 20 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание в соответствии с Приложением № 3 «Народный».

При наличии финансового обеспечения, выплата за качество выполняемых работ может производиться работникам одновременно до 1000 рублей при награждении:

- Почётной грамотой Законодательного собрания Свердловской области, Губернатора Свердловской области, Правительства Свердловской области, Министерства культуры Свердловской области, Управляющего Горнозаводским управленческим округом;
- Почётной грамотой Главы города Нижний Тагил, Нижнетагильской городской Думы, Управления культуры Администрации города Нижний Тагил.

Руководителям образовательных учреждений выплаты за качество выполняемых работ осуществляются из средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику учреждения пропорционально уменьшаются

65. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по решению директора Школы одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

66. Премия за высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- подготовка победителей и призеров конкурсов, выставок, фестивалей и других творческих соревнований на школьном, муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях;
- разработка учебных, учебно-методических, методических пособий, одобренных школьными, муниципальными, региональными, федеральными методическими службами;
- проведение мастер-классов в мероприятиях муниципального, регионального, федерального значений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

67. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат, расчет которых производится исходя из средней заработной платы работника.

## Глава 9. Другие вопросы оплаты труда

68. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Школы несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

69. Работникам может быть оказана материальная помощь (Приложение № 4). Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор Школы на основании письменного заявления работника.

70. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора Школы в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации, но не менее чем оклад по ПКГ.

71. По итогам финансового года неиспользованные средства, предусмотренные на премирование директора Школы, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам непосредственно участвующим в предоставлении муниципальных услуг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК  Н.С.Вагнер

Протокол от 28.02.2018 № 2

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств № 2»

**Размеры окладов (ставок заработной платы) работников по  
профессиональным квалификационным группам**

Квалификационный уровень	Наименование должности (заполняется учреждением)	Размер оклада (ставки) руб.
1	2	3
<b>Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н)</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
2	Концертмейстер	10800
4	Преподаватель	10800
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н)</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1	Гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, сторож	2839
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационных разрядов: столяр, слесарь-сантехник, электромонтер	3848
<b>Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
1	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	2839
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>		
1	Специалист по кадрам	6224
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</b>		
1	Начальник отдела эксплуатации здания	8627

**Порядок исчисления размера средней заработной платы работников  
для определения размера должностного оклада директора**

1. Настоящий Порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников Школы, для определения размера должностного оклада директора.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников Школы на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования, за исключением заработной платы директора Школы и его заместителей.

В случае установления (изменения) оклада, расчет средней заработной платы работников Школы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления (изменения) должностного оклада директора Школы.

3. Средняя заработная плата работников Школы определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности Школы за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада директора Школы.

4. При определении среднемесячной численности работников Школы учитывается среднемесячная численность работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Школы, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников Школы, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников Школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники Школы, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Школе на одной ставке, более одной ставки (оформленный в Школе как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Школы как один человек (целая единица).

6. Работники Школы, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников Школы учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часа - на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников Школы, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего Порядка.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Детская школа искусств № 2»

**Перечень почетных званий, утвержденных указом  
Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099**

1. Народный артист Российской Федерации;
2. Народный архитектор Российской Федерации;
3. Народный художник Российской Федерации;
4. Народный учитель Российской Федерации;
5. Заслуженный артист Российской Федерации;
6. Заслуженный архитектор Российской Федерации;
7. Заслуженный деятель искусств Российской Федерации;
8. Заслуженный работник культуры Российской Федерации;
9. Заслуженный учитель Российской Федерации;
10. Заслуженный художник Российской Федерации.

### **Порядок выплаты материальной помощи**

1. Работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- 1) рождения ребенка у работника;
- 2) бракосочетания;
- 3) работнику, в связи со смертью близких родственников;
- 4) семье умершего работника (по заявлению близких родственников);
- 5) прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств;
- 6) приобретения путевки в санаторий для лечения тяжелых заболеваний;
- 7) затруднительного материального положения многодетным и одиноким родителям;
- 8) ущерба имуществу в результате кражи, пожара, стихийного бедствия;
- 9) ущерба, произведенного работнику в результате противоправных действий сторонних лиц.

2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления на имя руководителя с предоставлением подтверждающих документов.

3. Максимальная сумма материальной помощи, выплаченная конкретному работнику не может превышать одного базового оклада, но в любом случае не более 10000 рублей.

4. Оказание материальной помощи работникам учреждений производится в случае сложившейся экономии по фонду оплаты труда в текущем финансовом году.

5. Руководителю Школы материальная помощь выплачивается на основании приказа управления культуры Администрации города Нижний Тагил.

6. Материальная помощь выплачивается работнику без учета районного коэффициента, установленного Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".



**Критерии для установления персонального повышающего коэффициента  
к окладу педагогических работников**

Критерий	Дифференциация	% (размер) должностного оклада
<p><b>1. Учебно-профессиональная деятельность</b></p> <p>1.1. Эффективная профессиональная ориентация учащихся, их поступление в профильные образовательные учреждения среднего специального и высшего образования в области культуры и искусства</p>	<p>преподаватель по специальности</p>	<p>от 10 %</p>
<p>1.3. Тип реализуемой педагогом программы</p>	<p>преподаватель теоретических предметов, преподаватели художественного отделения</p>	<p>от 5 %</p>
<p>1.4. Успешная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами</p>	<p>предпрофессиональные программы (количество учащихся)</p>	<p>от 5 %</p>
<p>1.5. За выполнение обязанностей классного руководителя</p>		<p>от 10 %</p>
<p><b>1. Научно - методическая работа</b></p>		<p>от 5%</p>
<p>2.1. Учебные программы, методические разработки</p>	<p>Авторская сертифицированная учебная программа</p>	<p>от 50 %</p>
	<p>Сертифицированная методическая разработка, учебное пособие</p>	<p>от 20 %</p>
	<p>Рабочая программа</p>	<p>от 5 %</p>

2.2. Инновационная и экспериментальная деятельность преподавателя, концертмейстера.		от 10 %
2.3. Организация конкурса, конкурсов-выставок, научно-практической конференции, семинара и др.	Областной, городской уровень Школьный уровень	от 10 % от 1 %
2.4. Участие преподавателя (концертмейстера) с докладом или статьей в работе научно-практических конференций; интернет - проектах, участие в мастер-классах в активной форме.	Учитывается уровень мероприятия, очная форма, заочная форма	от 5 %
2.6. Проектная деятельность с учетом уровня	руководитель проекта участник проекта	от 5 % от 1 %
2.7. Конкурсы методических работ	Награда с учетом уровня конкурса:	от 5 %
<b>3. Конкурсно - фестивальная деятельность</b>		
3.1. Международный уровень Всероссийский уровень	Коэффициент конкурса 3,0 Коэффициент фестиваля 2,0 Концертмейстеру учитывается 70% от % преподавателя по специальности	от 5%
3.2. Межрегиональный уровень Региональный уровень	Коэффициент конкурса 2,5, Коэффициент фестиваля 1,5 Концертмейстеру учитывается 70% от % преподавателя по специальности	от 4%
3.3. Областной уровень	Коэффициент конкурса 2,0 Коэффициент фестиваля 1,0 Концертмейстеру учитывается 70% от % преподавателя по специальности	от 3 %
3.4. Уровень методического объединения	Коэффициент конкурса 1,5 Коэффициент фестиваля 0,5 Концертмейстеру учитывается 70% от % преподавателя по специальности	от 2 %

3.5. Городской уровень	<p>Коэффициент конкурса 1,0  Коэффициент фестиваля 0,3  Концертмейстеру учитывается 70% от % преподавателя по специальности</p>	от 1 %
<b>4. Концертно-выставочная деятельность</b>		
4.1. Участие в концерте с учетом уровня	<p>сольный концерт, персональная выставка преподавателя  сольный концерт, персональная выставка учащегося (учащихся), открытый концерт класса (афишный); участие в проектах «Новые имена», в областных афишных концертах</p>	от 20 %
	<p>тематические концерты, праздники и др. мероприятия с предоставлением сценария, фотоотчета, афиши, информации для школьного сайта</p>	от 5 %
Молодым специалистам	в течение первых двух лет работы (до момента аттестации)	от 5 % 15%

**Критерии для установления персонального повышающего коэффициента  
к окладу служащих и рабочих**

Критерий	Дифференциация	% (размер) должностного оклада
Обеспечение безаварийной работы учреждения		от 50%
Постоянное содержание учреждения в соответствии с санитарными нормами, проведение генеральных уборок		от 50%
Эффективное проведение мероприятий по энерго - и теплоснабжению		от 50%
Эффективное обеспечение работоспособности сантехнических систем, центрального отопления, водоснабжения, канализации		от 50%
Качественная охрана в дневное и ночное время		от 50%
Качественная уборка территории		от 50%
Качественная систематизация документооборота		от 50%

<p>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</p>		от 20 %
<p>Своевременное, качественное выполнение заданий</p>		от 20%
<p>Использование в работе электронной техники (компьютер, сканер, множительная техника и др.) и применение новых компьютерных технологий</p>		от 20%
<p>Мобильность в исполнении заданий, поручений, связанных с уставной деятельностью Школы.</p>		от 20%
<p>Вежливое и благоприятное обслуживание в гардеробе</p>		от 30%

**Критерии для определения премии педагогическим работникам  
по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год, учебный год)**

Критерий	Дифференциация	% (размер) должностного оклада
Подготовка лауреатов и дипломантов конкурсов, выставок, фестивалей	<p>Школьные, городские:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- гран-при, диплом лауреата 1 степени</li> <li>- диплом лауреата 2 степени</li> <li>- диплом лауреата 3 степени</li> <li>- дипломант</li> <li>- диплом участника, грамота</li> </ul> <p>Областные, территориальные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- гран-при, диплом лауреата 1 степени</li> <li>- диплом лауреата 2 степени</li> <li>- диплом лауреата 3 степени</li> <li>- дипломант</li> <li>- диплом участника, грамота</li> </ul> <p>Международные, всероссийские федеральные, межрегиональные, региональные:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- гран-при, диплом лауреата 1 степени</li> <li>- диплом лауреата 2 степени</li> <li>- диплом лауреата 3 степени</li> <li>- дипломант</li> <li>- диплом участника, грамота</li> </ul>	<p>от 0,5% от 0,4% от 0,3% от 0,2% от 0,1%</p> <p>от 1% от 0,9% от 0,8% от 0,7% от 0,6%</p> <p>от 5% от 3% от 2% от 1% от 0,8% от 1%</p>
Участие в конкурсах, выставках, лекциях	преподаватель	от 1%
Активная работа по набору учащихся		от 0,5%

Участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с учебно-воспитательным процессом		от 0,5%
Эффективность и напряженность труда, связанного с организацией выездов учащихся на конкурсы		от 1%
Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей		от 1%
Создание методического обеспечения учебного процесса (программ, пособий, рекомендаций)		от 1%
Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (открытые уроки, мастер-классы, презентации)		от 5%
Организация творческих проектов на базе учреждения		от 5%

**Критерии для установления должностных окладов  
заместителей руководителя**

**Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе**

1. Высшее профессиональное образование или профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях.
2. Соблюдение требований законодательства РФ, Устава школы, коллективного договора, Трудового договора.
3. Сохранение контингента обучающихся в учреждении (отсутствие отсева, исключая случаи смены места жительства и болезни, подтвержденной справкой врача).
4. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
5. Своевременное, качественное выполнение заданий, предоставление отчетности.
6. Мобильность в исполнении заданий, поручений, связанных с уставной деятельностью Школы.
7. Рост поступлений за счет внебюджетных источников.
8. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
9. Обеспечение условий и требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности.
10. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
11. Знание, умение работы на ПК, применение новых компьютерных технологий.

**Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части**

1. Высшее профессиональное образование без стажа работы по профилю.
2. Среднее специальное профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет.
3. Соблюдение требований законодательства РФ, Устава школы, коллективного договора, Трудового договора.
4. Использование бюджетных и внебюджетных средств учреждения в порядке, установленном законодательством РФ и Уставом учреждения; равномерное, эффективное и рациональное их использование в течение года, недопущение нецелевого использования.
5. Уровень укомплектованности учреждения квалификационными работниками технического, учебно-вспомогательного и иного персонала.
6. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
7. Своевременное, качественное выполнение заданий, предоставление отчетности.
8. Мобильность в исполнении заданий, поручений, связанных с уставной деятельностью Школы.
9. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
10. Обеспечение условий и требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности
11. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
12. Знание, умение работы на ПК, применение новых компьютерных технологий.
13. Соблюдение требований законодательства РФ по охране труда.



14. Заключение договоров на выполнение услуг для нужд учреждения и выполнение договорных обязательств учреждения.

15. Эффективное обеспечение работоспособности тепло-, электро-, сантехнических систем, столярного оснащения, оборудования школы.

16. Обеспечение и организация работы по подготовке документации к проведению запроса котировок, конкурсов, торгов

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Детская школа искусств № 2»

**Критерии для определения премии заместителю директора по АХЧ  
по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год, учебный год)**

Критерий	Дифференциация	% (размер) должностного оклада
Обеспечение безаварийной работы учреждения		от 5%
Постоянное содержание учреждения в соответствии с санитарными нормами, проведение генеральных уборок		от 5%
Эффективное проведение мероприятий по энерго - и теплоснабжению		от 5%
Качественная организация работы по подготовке документации к проведению запроса котировок, конкурсов, торгов.		от 5 %
Эффективное обеспечение работоспособности сантехнических систем, центрального отопления, водоснабжения, канализации		от 5%
Качественная охрана в дневное и ночное время		от 5%

Качественная уборка территории		от 5%
Качественная и своевременная работа с документами		от 5%
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		от 2 %
Своевременное, качественное выполнение заданий		от 2%
Использование в работе электронной техники (компьютер, сканер, множительная техника и др.) и применение новых компьютерных технологий		от 2%
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.		от 2 %
Мобильность в исполнении заданий, поручений, связанных с уставной деятельностью Школы.		от 2%

**Список работников,  
для которых предусмотрено использование  
спецодежды и индивидуальных средств защиты.**

Уборщик:

Халат (как минимум 1 шт. на 12 мес.)

Резиновые перчатки (1 шт. на 12 мес.)

Мыло (400 гр./мес.)

Гардеробщик:

Халат (1шт./24 мес.)

Электромонтер:

Диэлектрические перчатки и калоши

Контрольная проверка 1 раз в 6 месяцев

Соглашение по охране труда  
Работодателей и уполномоченных работниками представительных органов  
МБУ ДО «Детская школа искусств № 2»  
(наименование организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Кол-во	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия		Количество работников, высвобождаемых с тяжёлых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Дератизация помещений		24 чел.	9800	2019 г. 2020 г. 2021 г.	Терентьева Т.Х.	24	21		
2	Обучение по ОТ		3 чел.	11100	2019 г.	Терентьева Т.Х.	24	21		
3	Ремонт		24 чел.	160000	2019 г. 2020 г. 2021 г.	Терентьева Т.Х.	24	21		
4	Медицинский осмотр		24 чел.	46600	2019 г. 2020 г. 2021 г.	Терентьева Т.Х.	24	21		
5	Приобретение канцелярских и хозяйственных товаров		24 чел.	14000	2019 г. 2020 г. 2021 г.	Терентьева Т.Х.	24	21		
6	Обеспечение питьевой водой		24 чел.	19000	2019 г. 2020 г. 2021 г.	Терентьева Т.Х.	24	21		
7	Приобретение светодиодных ламп, замена освещения		24 чел.	10000	2019 г. 2020 г. 2021 г.	Терентьева Т.Х.	24	21		

Работодатель  
Уполномоченные работниками представительные органы  
Т.Х.Терентьева  
Н.С.Вагнер



школы искусств

№ 2»

Пронумеровано и пронумеровано  
на *Кристьяне*  
*Севице* листах  
Г. Х. Терентьева