

Муниципальное бюджетное учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств № 6 г. Барнаула»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на 2016-2019 г.г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома  
профсоюза работников культуры  
ПРОФСОЮЗНАЯ  
ОБЪЕДИНЕНИЕ  
Н.П.Штукерт  
«03» декабря 2016 г.  
г. БАРНАУЛ

Директор МБУ ДО  
«ДШИ №6 г. Барнаула»  
С.В.Фурманов  
«03» ноября 2016 г.

Принят на общем собрании коллектива «03» ноября 2016 года  
протокол № 18

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в КГКУ ЦЗН г. Барнаул  
«08» ноября 2016 года  
Регистрационный номер 332/16  
(должность) Сер. Шеняков  
Шеняков М.И. (подпись)

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящее соглашение заключено на основании ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных Союзах, их гарантиях деятельности», закона АК «О социальном партнерстве в АК», закона АК «Об охране труда в АК» и др. нормативно-правовых актах РФ и АК.

Сторонами соглашения являются:

Представители работников – председатель профкома профсоюза работников культуры Штукерт Н.П.

Представители работодателя – директор школы Фурманов О.В.

### **1.2. Предмет договора**

Предметом договора являются положения об условиях труда: режима рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, повышения квалификации, социальных льготах и гарантиях, другие вопросы, определенные сторонами в соответствии с ТК РФ, имеющие наибольшее значение для работников.

### **1.3. Сфера и срок действия договора**

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

Срок действия договора – 3 года.

### **1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства РФ**

Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

### **1.5. Основные принципы заключения коллективного договора**

Настоящий коллективный Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющим его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

### **1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников**

1.6.1. Работодателем по отношению к трудовому коллективу выступает назначенный комитетом по культуре г. Барнаула директор школы искусств, уполномоченный вести переговоры с представительным органом работников школы.

- 1.6.2. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием членов коллектива школы, представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его исполнения.
- 1.6.3. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе школы.
- 1.6.4. Стороны считают главным требованием настоящего КД безоговорочное выполнение трудовой дисциплины.
- 1.6.5. Стороны считают, что тарификация (педагогическая нагрузка) зависит от проведенной работы по формированию контингента школы и доли творческого участия преподавателей и учащихся их классов в делах школы.
- 1.6.6. Считать исключительным правом администрации распределение классов на учебный год с учетом пожелания преподавателей.
- 1.6.7. Стороны считают, что каждый работник учреждения обязан бережно относиться к имуществу школы: инструментарию, средствам ТСО, мебели и т.д. и т.п.
- 1.6.8. Стороны считают, что каждый работник учреждения обязан соблюдать строжайшую экономию тепловой, электрической энергии и воды.
- 1.6.9. Стороны считают необходимым привлекать представителей трудового коллектива к управлению школой (ст. 53 ТК РФ) (участие в педсоветах, методсоветах, заседаниях отделений и согласование распределения выплат стимулирующего характера).

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**2.1.** Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (ст. 58 ТК РФ).

**2.2.** Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работника или работодателя в соответствии со ст. 59 ТК РФ

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации разрешена работа исключительно временного характера;
- с руководителями, заместителями руководителей, главными бухгалтерами организаций, независимо от организационно – правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

**2.3.** В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

**2.4.** Условия трудового договора не могут ухудшить положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим коллективным договором.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

**3.1.** Для педагогических работников устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Для административно – хозяйственного персонала 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю одной ставки (№ 12-ФЗ от 13.01.96г., приказ Минобрнауки РФ № 1601 от 22.12.2014г.).

Учебная нагрузка педагогических работников оговаривается ТД, а также тарификацией на учебный год.

**3.2.** Занятия в школе начинаются в 8-00 утра и заканчиваются в 20-00. Занятия после 19-00 и в темное время суток проводятся только с учащимися старших классов, либо в сопровождении взрослых лиц.

**3.3.** В случае болезни работник обязан своевременно предупредить администрацию школы о невыходе на работу.

**3.4.** В каникулярное время преподаватели и концертмейстеры привлекаются для работы в библиотеке, методической работы, составления планов и иной работы, связанной с педагогической деятельностью в пределах их педагогической нагрузки . До начала отпуска и после его окончания преподаватели и концертмейстеры привлекаются к работе по подготовке классов и школы в целом к учебному году в пределах педагогической нагрузки (отраслевое тарифное соглашение РФ).

#### IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

**4.1.** Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в зависимости от составленного расписания, но не менее ½ часа в середине рабочего дня.

Для техперсонала время обеденного перерыва устанавливается Правилами внутреннего распорядка школы.

**4.2.** Общим выходным днем является воскресенье. Остальные нерабочие дни устанавливаются в зависимости от нагрузки и составленного расписания.

**4.3.** Нерабочими праздничными днями являются даты, установленные ТК РФ. Накануне праздника рабочий день сокращается на 1 час (ст. 35 ТК РФ).

**4.4.** Ежегодные отпуска преподавателям, концертмейстерам, заместителю директора по учебной работе предоставляются в летнее время приказом директора и по личному заявлению. Уход в отпуск директора оформляется приказом по комитету по культуре.

Продолжительность их отпусков составляет 56 календарных дней. Отпуск работников тех.служб составляет 28 календарных дней.

**4.5.** Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный отпуск до 14 календарных дней

При этом дополнительный отпуск не может быть менее 3-х календарных дней.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная оплата (Постановление администрации г. Барнаула № 2637 от 31.07.2003г.).

**4.6.** Преподаватели школы каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения содержания (ст. 335 ТК РФ).

**4.7.** Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен:

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

**4.8.** В случае получения путевок на санитарно-курортное лечение работник имеет право оформить это время как очередной отпуск.

**4.9.** В других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, либо КД (ст. 128 ТК РФ).

## V. ОПЛАТА ТРУДА

### Работодатель обязуется:

**5.1.** Оплата труда работников учреждения определяется согласно утвержденного положения по оплате труда, разработанного в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Барнаула – детских музыкальных, художественных школ, школ искусств (утвержденного Постановлением администрации города Барнаула № 1894 от 29.05.2013 г.) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников образовательного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета города Барнаула и включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (ставок);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- размеры доплат и надбавок компенсационного характера;
- порядок применения стимулирующих выплат за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

**5.2.** Система оплаты труда устанавливает:

- зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;
- индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы;
- повышение качества услуг и результативность работы.

**5.3.** Система предусматривает единые принципы оплаты труда работников образовательных учреждений на основе применения рекомендуемых минимальных должностных окладов руководителей и специалистов (далее – оклады) и минимальных ставок по профессиям (далее – ставки), доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Барнаула.

**5.4.** Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется за счет средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и состоит из базовой части оплаты труда (окладов (ставок), доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующей части оплаты труда (выплаты стимулирующего характера).

Фонд оплаты труда образовательного учреждения подлежит увеличению в случаях:

-увеличения (индексации) окладов (ставок);  
-увеличения объемов муниципального задания.

**5.5.** Объем средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, не подлежит сокращению, за исключением реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания направляется на стимулирование работников за показатели качества услуг и результативность работы в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами работодателя.

**5.6.** Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), стимулирующие и компенсационные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

**5.7.** 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 раздельно по каждой из должностей.

**5.8.** По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается локальным нормативным актом, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

**5.9.** Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, также может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час работы определяются руководителем образовательного учреждения.

**5.10.** Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением между Алтайским краевым общественным объединением профсоюзов, краевым объединением работодателей и Администрацией Алтайского края о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае, а при его отсутствии не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

**5.11.** Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**5.12.** Размеры окладов (ставок) работникам образовательного учреждения устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе

отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ. По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, оклады устанавливаются по решению руководителя образовательного учреждения, но не более чем размер оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам производится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

**5.13.** Ставки рабочих образовательного учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ.

**5.14.** Для работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке):

-за наличие квалификационной категории;  
-персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (ставке) определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (ставке) не образует новый оклад (ставку) для начисления стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (ставке).

**5.15.** Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается по итогам аттестации на всю преподавательскую (учебную) нагрузку педагогического работника с целью дифференциации по квалификационным уровням внутри профессиональных квалификационных групп.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:  
-0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;



-0,15 – при наличии первой квалификационной категории. Категории, необходимые для установления повышающего коэффициента, присваиваются педагогическому работнику на основании решения Главной (краевой) аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений культуры и искусства, утвержденного приказом управления Алтайского края по культуре и архивному делу.

**5.16.** Каждому работнику образовательного учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке). Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0. (преподавателям и административно-хозяйственный персонал).

**5.17.** Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательного учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

**5.18.** За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам образовательных учреждений устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- районный коэффициент к заработной плате и другие.

**5.19.** Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости работников на этих рабочих местах.

При отсутствии аттестации рабочих мест по условиям труда повышенная оплата труда устанавливается согласно ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлению Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 №870 «Об установлении сокращенной

продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

**5.20.** Доплата за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Доплата за работу в ночное время производится в размере не ниже 20 процентов часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

**5.21.** Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, привлекавшимся в установленном порядке к работе: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

**5.22.** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**5.23.** Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. (за руководство детской филармонией, выставочным залом и творческими коллективами, а так же административно -хозяйственный персонал за работы, не входящие в круг основных обязанностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

**5.24.** 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

**5.25.** Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

**5.26.** Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая должностной оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

**5.27.** Размеры доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления определяются руководителем образовательного учреждения и устанавливаются локальным нормативным актом, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

**5.28.** Объем стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения формируется в размере не менее 30 процентов в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно. Фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе, за счет оптимизации численности работников.

**5.29.** Для стимулирования работников за качество труда руководитель образовательного учреждения может использовать до 50 процентов ежегодного объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**5.30.** В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе для работников образовательного учреждения рекомендуется установление стимулирующих выплат:

-за выслугу лет;

-за наличие почетного звания, отраслевых наград, ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;

-за применение одного и более иностранных языков;

-за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы;

за классность водителям и другие.

Решение об установлении стимулирующих выплат принимается руководителем образовательного учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Порядок установления и условия стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективным договором,

локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Барнаула.

**5.31.** Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам: из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных) по специальности; из числа работников рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии. Размеры надбавки при выслуге лет устанавливаются в процентах от оклада (ставки):

-от	5	до	10	лет	–	5	процентов;
-от	10	до	15	лет	–	10	процентов;
-от	15	лет	и	выше	–	15	процентов.

**5.32.** Стимулирующая выплата за наличие почетного звания, отраслевых наград устанавливается в процентах от оклада (ставки): 10 процентов – работникам, награжденным отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», знаком «За достижения в культуре», Почетной грамотой министерства, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, имеющим другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин.

**5.33.** При поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации единовременная выплата устанавливается руководителем образовательного учреждения самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников на основе коллективного договора, локального нормативного акта.

**5.34.** Стимулирующая выплата за наличие ученой степени устанавливается в процентах от оклада (ставки): -10 процентов – работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю, – с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

-20 процентов – работникам образовательных учреждений, имеющим

ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, – с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома.

**5.35.** При наличии у работника нескольких оснований (наличие ученой степени, почетного звания, отраслевой награды) применяется одна из стимулирующих выплат (максимальная).

**5.36.** Работникам, в трудовых договорах которых предусмотрено выполнение трудовых обязанностей с использованием иностранных языков, устанавливается надбавка в процентах от оклада (ставки):  
-10 процентов – за применение одного иностранного языка;  
-15 процентов – за применение двух и более иностранных языков.

**5.37.** Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в конечных результатах работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом качественных показателей деятельности работников.

Работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие рекомендуемые качественные показатели работы:

-за выполнение основных показателей деятельности образовательного учреждения, установленных учредителем;

-за внедрение новых форм и применение передовых методов работы;

-за использование новых технологий;

-за удовлетворённость населения предоставленными услугами.

Установление и выплата надбавки за качество выполняемых работ производятся работнику образовательного учреждения ежеквартально.

**5.38.** Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ работника определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с перечнем критериев оценки результативности и качества труда работников образовательного учреждения, утвержденным руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

**5.39.** В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательных учреждениях могут быть установлены премии: по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); к профессиональным праздникам; к юбилейным датам.

Премирование осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к

должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается. Основными условиями премирования являются: инициативный творческий подход к выполнению заданий; успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ (на срок их проведения); развитие материально-технической базы образовательного учреждения. Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам ее выполнения.

**5.40.** Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств устанавливается надбавка за классность (в процентах от ставки):

-10	процентов	–	водителям	второго	класса;
-25	процентов	–	водителям	первого	класса.

Порядок присвоения классности определен постановлением главы города от 25.01.2007 №29 «Об утверждении Порядка присвоения классности водителям органов местного самоуправления и муниципальных учреждений г.Барнаула».

**5.41.** Оплата труда руководителя образовательного учреждения устанавливается при заключении трудового договора с комитетом по культуре города Барнаула по согласованию с комитетом по развитию предпринимательства, потребительскому рынку и вопросам труда в соответствии с установленными требованиями квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей, а его заместителей и главного бухгалтера – руководителем образовательного учреждения по согласованию с учредителем данного образовательного учреждения.

Размер оклада руководителя образовательного учреждения, не отнесенного к группе оплаты труда, устанавливается комитетом по культуре города Барнаула по согласованию с комитетом по развитию предпринимательства, потребительскому рынку и вопросам труда в соответствии с установленными требованиями квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности.

**5.42.** Оплата труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

**5.43.** Средняя заработная плата руководителя образовательного учреждения не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы работников образовательного учреждения.

**5.44.** Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже

оклада руководителя.

**5.45.** Повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, а также стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, устанавливаются:

руководителю образовательного учреждения – комитетом по культуре города Барнаула;

заместителям руководителя образовательного учреждения и главному бухгалтеру – руководителем образовательного учреждения.

**5.46.** Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю образовательного учреждения определяется ежеквартально на основе критериев оценки и целевых показателей эффективности работы образовательного учреждения, утвержденных комитетом по культуре города Барнаула.

При этом размер надбавки за качество выполняемых работ не может быть более:

-70% должностного оклада – при выполнении показателей муниципального задания от 60 до 79 баллов;

-30% должностного оклада – при выполнении показателей муниципального задания от 20 до 59 баллов.

Надбавка за качество работы не выплачивается при выполнении показателей муниципального задания до 19 баллов.

Размер надбавки за качество выполненных работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения определяется ежеквартально по итогам выполнения муниципального задания. При этом размер надбавки не может быть более 60 % должностного оклада, при выполнении Муниципального задания от 60 до 70 баллов. 25 % должностного оклада, при выполнении Муниципального задания от 20 до 59 баллов.

Надбавка за качество не выплачивается при выполнении Муниципального задания до 19 баллов.

Сумма баллов определяется в соответствии с системой показателей (характеристик) качества предоставления муниципальной услуги, соответствующей утвержденным стандартам качества предоставления образовательной услуги в сфере дополнительного образования детей. Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю образовательного учреждения устанавливается приказом комитета по культуре города Барнаула, а для заместителей руководителя и главного бухгалтера приказом руководителя учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

**5.47.** По решению комитета по культуре города Барнаула руководителю образовательного учреждения в сложных жизненных ситуациях может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Выплата материальной помощи оформляется приказом комитета по культуре города

Барнаула.

**5.48.** За оказание образовательным учреждением населению платных образовательных услуг руководителю образовательного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, а так же административно-хозяйственному персоналу могут устанавливаться дополнительные выплаты из средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

## VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

### Условия высвобождения работников.

#### Работодатель обязуется:

**6.1.** При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца, представлять в представительный орган работников, в службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

**6.2.** При сокращении численности и штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ):

а) предпринимать следующие меры:

- использовать естественное сокращение работников (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);

- ограничивать работу по совместительству;

- ограничивать внешний прием работников;

- предоставить высвободившимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

б) преимущественное право на рабочее место, помимо лиц, указанных в ст. 197 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);

- лицам, перечисленным в ст.2 закона ТК РФ «О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите»;

- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

**6.3.** Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации предприятия). В случае истечения трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению продлить срок до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанные



категории детей без матери (отца), за исключением увольнения по п.1, подпункту «А», пунктов 3,5-8,10-11 ст. 81 ТК РФ.

**6.4.** Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время не менее 3-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

**6.5.** Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- трудоустройства и выделении средств на переподготовку высвобождаемых работников;

- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее, чем за 2 года до установленного законодательством срока.

## **VII. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ**

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

**7.1.** Систематически, не реже 1 раза в 5 лет, проводить учебу работника на курсах повышения квалификации с сохранением заработной платы по планам Алтайского краевого учебно-методического центра (АКУМЦ).

**7.2.** Проводить аттестации работников в сроки, указанные в нормативных документах по аттестации, утверждаемых управлением по культуре края.

**7.3.** Оказывать преподавателям методико-консультативную помощь кураторами БГМУ, АлтГАКИ.

**7.4.** Преподаватель обязан поддерживать уровень своей квалификации в соответствии с требованиями учебных планов и программ.

**7.5.** Преподаватели обязаны участвовать во всех учебных и внеклассных мероприятиях с целью профориентации и дальнейшего набора будущих учащихся.

**7.6.** Преподаватель обязан проводить работу по формированию и сохранению контингента класса, школы.

## **VIII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда обязуется:

**8.1.** Ответственным по охране труда и технике безопасности назначить заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

**8.2.** Обязуется организовать своевременное и качественное проведение медицинских и профилактических осмотров (списки прилагаются).

**8.3.** Обеспечить освещенность помещений в соответствии с нормативными требованиями. Принимать меры по созданию в зимнее время температурного режима в учреждении согласно норм.

- 8.4.** Не привлекать беременных женщин и матерей, имеющих детей до 3-х лет, к концертной деятельности без их согласия.
- 8.5.** Обеспечить работников, занятых на работах с вредными или опасными производственными факторами, средствами индивидуальной защиты согласно типовых норм.
- 8.6.** Выделять средства из фонда развития школы на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим КД.
- 8.7.** По каждому несчастному случаю на производстве администрация обязуется с участием представительных органов работников создать специальную комиссию по рассмотрению причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.
- 8.8.** Разработать и согласовать с представительными органами соглашение по охране труда.
- 8.9.** Проводить согласно графика специальную оценку условий труда.

## **IX. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ**

- 9.1.** Все работники школы обязаны бережно относиться к школьному имуществу: музыкальным инструментам, инвентарю, оборудованию и приучать этому учащихся.
- 9.2.** Музыкальные инструменты и инвентарь выдается преподавателям под расписку и они несут полную ответственность за их сохранность и исправное состояние во время учебного процесса.
- 9.3.** Никто не имеет права выдавать в пользование материальные ценности, кроме материально-ответственного лица (завхоз, библиотекарь).
- 9.4.** По окончании учебного года все музыкальные инструменты, инвентарь, учебники и т.п. сдаются материально-ответственному лицу под роспись.
- 9.5.** Обо всех случаях хищения, поломки, либо порчи школьного имущества работник должен немедленно извещать администрацию школы.
- 9.6.** Инструменты, вышедшие из строя в результате небрежного пользования, подлежат восстановлению и ремонту за счет виновных лиц.

## **X. СОЦИАЛЬНЫЕ НОРМЫ И ГАРАНТИИ**

Работодатель обязуется:

- 10.1.** При увольнении из школы с уходом на пенсию впервые, независимо от возраста, а также досрочно, выплачивать единовременное вознаграждение (при их наличии - экономия фонда з/платы), не менее 1000 рублей.
- 10.2.** Оказывать материальную помощь (согласно положению):
- по состоянию здоровья;
  - смерть работника;

- смерть близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена);
- при краже, пожаре или ином бедствии.

## **XI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

**11.1.** Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в соответствующие фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

## **XII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**12.1.** Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ). Создать комиссию по трудовым спорам.

**12.2.** Стороны договариваются обучить членов КТС, оказывать помощь в организации их работы.

**12.3.** Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учитывать мнение выборного представительного органа при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

**12.4.** Требования трудового коллектива к работодателю по вопросам, указанным в п. 12.2., формируются и утверждаются на общем собрании коллектива школы, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

## **XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**13.1.** При проведении контроля за исполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год представляют друг другу необходимую информацию.

**13.2.** Представительный орган работников, в целях контроля за исполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

**13.3.** Лица, предоставляющие работодателю, либо представляющие работников, виновных в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафом в размере и порядке, установленном российским законодательством.

#### **XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**14.1.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего обозначенного срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

**14.2.** В целях приведения положений настоящего коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательствами и нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

**14.3.** Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ.

**14.4.** Стороны договариваются, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работник не выдвигает новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не использует в качестве средства давления на работодателя приостановления работы (забастовку).

**14.5.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации всех пунктов коллективного договора, прав и обязанностей работников, исходящих из данных договоренностей.

**14.6.** Работодатель обязуется сторонам, подписавшим коллективный договор с приложениями, в 7-дневный срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения учреждения.

**Перечень  
профессий, работники которых имеют право  
на бесплатное получение спецодежды, спецобуви**

- 1. Уборщики производственных помещений (халат, перчатки)**
- 2. Слесарь-сантехник (спецобувь, спецодежда)**
- 3. Электрик (очки, диэлектрические боты, диэлектрические перчатки, коврик, спецодежда)**
- 4. Рабочий по обслуживанию здания (спецобувь, спецодежда)**

**Перечень  
профессий, при выполнении которых работники обязаны  
проходить предварительный и периодический медосмотры  
(1 раз в год)**

- 1. Директор**
- 2. Преподаватели**
- 5. Заместитель директора по УВР**
- 6. Заместитель директора по АХР**
- 7. Заместитель директора по художественному образованию**
- 8. Секретарь учебной части**
- 9. Уборщики производственных помещений**
- 10. Гардеробщики**

**Перечень  
профессий и работ, при выполнении которых работнику  
устанавливается льготное пенсионное обеспечение**

**1. Преподаватели**

**Перечень  
должностей работников с ненормированным рабочим днем**

- 1. Директор**
- 2. Заместитель директора по УВР**
- 3. Заместитель директора по АХР**
- 4. Заместитель директора по художественному образованию**
- 5. Главный бухгалтер**
- 6. Водитель**

*Промысловское,  
Продыгуровское и  
опекается*

*12 месяцев*

