

Представитель работодателя
Директор МБУ ДО «ДМШ № 5»
И.П. Стеганцева
« 19 » июня 2019

Представитель работников
МБУ ДО «ДМШ № 5»
Г.Н. Вострикова
« 19 » июня 2019

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 5»**

**РФ, 398016, г. Липецк, ул. Гагарина, д.101/2
тел. 34-19-12; 34-19-10**

**Срок действия
коллективного договора: 3 года с момента подписания**

Дата подписания договора: 19 июня 2019 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, благоприятных условий деятельности работодателя.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– **работники** муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Востриковой Галины Николаевны, (далее по тексту – Представитель трудового коллектива);

– **работодатель** в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» Стеганцевой Ирины Петровны, (далее по тексту – Работодатель).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключенные с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» (далее – Школа) могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, включая административный персонал, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.8. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.9. Коллективный договор заключен на три года и действует с момента подписания сторон. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам Школы Работодателем по вопросам занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. При поступлении на работу в учреждение трудовые отношения с работником оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор), так и на срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. При приеме на работу Работодатель имеет право требовать от работника предоставления только тех документов, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- должностная инструкция;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Устав;
- коллективный договор;
- правила техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии;
- Положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты, связанные с трудовой деятельностью работника.

2.3. Обязательными для включения в трудовой договор с работниками наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации, являются следующие условия:

- конкретизированные должностные обязанности, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в пределах рабочей недели); размеры выплат компенсационного характера; размеры выплат стимулирующего характера со

ссылкой на локальный нормативный акт «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» (Приложение № 1), регулирующее порядок осуществления выплат стимулирующего характера, их размеры, установленные в Школе показатели/критерии эффективности деятельности, условия назначения стимулирующих выплат в виде премий по итогам работы и материальной помощи, а также основания для снижения выплат стимулирующего характера;

- условия выполнения другой части педагогической работы (не входящей в норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в пределах рабочей недели), но требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и определяется с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, должностными инструкциями: воспитательная работа, в том числе практическая подготовка учащихся, творческая и исследовательская, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная индивидуальными планами работы, особенностями реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, перспективными планами методической, учебно-воспитательной работы и концертно-просветительской деятельности Школы, образовательной программой Школы, Программой развития Школы; а также выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (заведование учебными кабинетами; руководство методическими объединениями, профессиональными сообществами; другие дополнительные виды работ с указанием их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников в период учебного года, в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий(деятельности Школы по реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств) для учащихся в отдельных группах либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителей директора являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между Работодателем и заместителем директора.

2.4. Работодатель обязуется:

- проверять документы, подтверждающие установление должностных окладов (диплом об образовании, уровень квалификации и другие основания) руководящих, педагогических и иных работников;

- ежегодно утверждать тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, в том числе работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) или совмещению должностей;

- обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора;

- обеспечивать работников оборудованием, музыкальными инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Учредителя;

- обеспечивать с соблюдением требований законодательства Российской Федерации 19 порядок обработки и реализацию мер защиты персональных данных работников;

- обеспечивать занятость работника в соответствии с занимаемой им должностью, его профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца в течение календарного года на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, в случаях, предусмотренных частью второй статьи 72.2 Трудового Законодательства Российской Федерации.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работник обязуется:

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя,

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю при возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.6. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- распределять обязанности между своими заместителями, а в случае необходимости – передавать им часть своих полномочий в установленном порядке;

- утверждать в установленном порядке структуру и штатное расписание Школы, издавать локальные нормативные акты, обязательные для выполнения всеми работниками Школы;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.7. Работник имеет право на:

- участие в разработке программы развития, образовательной программы Школы, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных программ, методических материалов и иных

компонентов дополнительных общеобразовательных программ в области искусств;

- участие в управлении Школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом;

- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;

- объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой дополнительной общеобразовательной программы в области искусств, свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- выбор учебников, учебных пособий, музыкального репертуара, материала и иных средств обучения и воспитания в соответствии с дополнительной общеобразовательной программой в области искусств и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами Школы, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Школе;

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.8. Работодатель и работники договорились выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.9. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе пользуются работники в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, кроме этого:

- лица предпенсионного возраста (2 года до пенсии),
- имеющие более длительный стаж работы в Школе;
- имеющие отраслевые знаки отличия и Почетные грамоты;
- применяющие инновационные методы работы.

2.10. Работники, подлежащие увольнению по сокращению численности или штата, уведомляются об этом не позднее, чем за два месяца до предстоящего увольнения. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу.

2.11. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.12. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором должен выполнять свои трудовые обязанности, а также некоторые иные периоды, например внутрисменные перерывы, которые в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Временем отдыха называется свободное от работы время, которое работник может использовать по своему усмотрению. В Школе установлены следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня; перерывы между рабочими днями; еженедельные выходные дни; нерабочие праздничные дни; ежегодные отпуска; социальные отпуска по просьбам работников; периодические материнские и целевые отпуска.

3.3. В Школе установлен режим работы: для преподавателей и концертмейстеров - по индивидуальному расписанию в соответствии с ежегодной тарификацией, для технических служащих - по индивидуальному графику, утвержденному Работодателем.

3.4. Для руководящих работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.5. Для преподавателей и концертмейстеров устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3.6. Для технического обслуживающего персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3.7. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – год в соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. В течение рабочего дня в Школе устанавливается перерыв продолжительностью не менее 30 минут в зависимости от индивидуального расписания.

3.9. В соответствии со статьей 110 Трудового кодекса Российской Федерации еженедельный непрерывный отдых, т.е. выходные дни, должен быть не менее 42 часов.

3.10. Поскольку работа в Школе связана с услугами по дополнительному образованию детей и взрослых и не может прерываться в общий выходной день, то выходные дни каждой группе работников устанавливаются в различные дни недели поочередно согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

3.11. Неполное рабочее время (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливается по соглашению работника с Работодателем в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, или сочетания того и другого с оплатой пропорционально отработанному времени. Оно может устанавливаться любому работнику.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе следующих работников:

- беременная женщина;
- женщина с ребенком до 14 лет (ребенком-инвалидом до 18 лет);
- лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- инвалид I и II группы.

Работа с неполным рабочим временем не ограничивает продолжительность ежегодного отпуска, трудовой стаж и другие трудовые права.

3.12. Сверхурочной называется работа, выполняемая по инициативе Работодателя сверх установленного нормированного рабочего времени в течение дня (смены) или за учетный период. Сверхурочные работы ограничены – не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год на каждого работника.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ.

В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и лишь с письменного согласия работника.

3.13. Стороны подтверждают:

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических

работников Школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю;

- в зависимости от должности педагогическим работникам Школы устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в астрономических часах, включая проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для учащихся, в том числе динамическую паузу:

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю устанавливается преподавателям,

- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю устанавливается концертмейстерам;

- выполнение учебной (преподавательской) работы, которая выражается для преподавателей, концертмейстеров в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяется как нормируемая часть педагогической работы и определяется расписанием (графиками) работы;

- выполнение другой части педагогической работы для преподавателей, концертмейстеров Школы осуществляется в течение рабочего времени, установленного из расчета соотношения учебной (преподавательской) (или) нормируемой части педагогической работы и другой педагогической работы как 1:0,25 и определяется с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, и регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическими работниками: подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию учащихся Школы, участие в разработке дополнительных общеобразовательных программ в области искусств и (или) рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей учащихся, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- в порядке, устанавливаемом Правилами внутреннего трудового распорядка: организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) учащихся, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- планами и графиками, утверждаемыми локальными нормативными актами Школы в порядке, установленном трудовым законодательством выполнение обязанностей, связанных с участием в работе Педагогических советов, Методических советов и т.п., работой по проведению родительских собраний, включая участие в концертной, исследовательской деятельности, проектах, конкурсах, состязаниях, экскурсиях, других формах работы.

3.14. Нормальная продолжительность рабочего времени руководящих и иных работников составляет 40 часов в неделю. Режим работы

руководящих работников определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

3.15. Режим рабочего времени педагогических и иных работников в каникулярное время:

- каникулярный период, установленный для учащихся Школы и не совпадающий для педагогических работников с установленными им ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно каникулярное время и отпуск), является для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации; в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени;
- педагогические работники Школы в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией дополнительной общеобразовательной программы в области искусств, в пределах нормируемой части их педагогической работы установленного объема учебной (преподавательской) нагрузки, определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время);
- каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке;
- педагогические работники в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, могут привлекаться для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации;
- режим рабочего времени преподавателей, осуществляющих индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул;
- режим рабочего времени педагогических работников Школы, принятых на работу в период летнего каникулярного времени учащихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы;
- режим рабочего времени руководящих работников Школы в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности;
- работники из числа технического обслуживающего персонала Школы в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- режим рабочего времени всех работников Школы в каникулярное время регулируется графиками работ с указанием их характера и особенностей с учетом индивидуальной нагрузки работников.

3.16. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Школы по реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств) для учащихся в отдельных группах либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников. В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Школы в каникулярное время.

3.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Допускается привлечение лишь отдельных работников с их письменного согласия и только в исключительных случаях, определяемых законодательством (статья 113 трудового кодекса Российской Федерации).

3.18. К работам в выходные дни не привлекаются те работники, для которых запрещены сверхурочные работы: беременные женщины, работники моложе 18 лет.

3.19. Отпуск – это непрерывный отдых в течение нескольких рабочих дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка. Ежегодные отпуска – это трудовые, т.е. заработанные. Они бывают двух видов: основные и дополнительные. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней для преподавателей и концертмейстеров и 28 календарных дней для технических обслуживающего персонала.

3.20. График предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. График отпусков обязателен как для работника, так и для Работодателя. О времени начала отпуска работник должен быть извещен Работодателем не позднее, чем за две недели до его начала. Приоритет предоставления отпусков отдается отпускам в летнее время.

3.21. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.22. В соответствии со статьями 128, 173 и 335 Трудового кодекса Российской Федерации Работникам также могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска.

3.23. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14-ти лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет, по их заявлению, в удобное для них время Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14-ти календарных дней.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, принятой решением сессии Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 года № 894 «О положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями), утвержденным штатным расписанием.

4.2. Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех бюджетных учреждений города Липецка.

4.4. Оплата труда работникам осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также квалификационной категорией, полученной по итогам аттестации.

4.5. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на работах с особыми условиями труда без учета других доплат и надбавок.

4.6. Величина минимального размера оплаты труда устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области.

4.7. Условия оплаты труда, порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера и условия назначения стимулирующих выплат в виде премий по итогам работы и материальной помощи, кратковременного оплачиваемого отпуска производятся в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» (приложение 1.).

4.8. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни для участия в творческих мероприятиях, допускается по приказу директора с письменного согласия работника.

4.9. Работодатель вправе оказывать материальную помощь из средств экономии фонда оплаты труда остро нуждающимся в этом работникам.

4.10. Оплата за работу в выходной день производится в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. Заработная плата выплачивается 06 и 21 числа каждого месяца, как правило, посредством перечисления заработной платы на указанный работником счет в банке. Заявление о перечислении заработной платы на счет в банке может быть сделано работником в любое время после

заключения трудового договора. Возможно получение заработной платы в кассе МКУ «Центр бухгалтерского обслуживания ресурсного обеспечения учреждений департамента культуры и туризма администрации города Липецка».

4.12. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5», могут производиться в межрасчетный период.

4.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.15. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты работникам заработной платы несет Работодатель.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Обязанность по обеспечению безопасных условий и охране труда в учреждении возлагается на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства Российской Федерации по вопросам охраны труда, в том числе обеспечивать:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- обучение работников методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи;

- проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании;

- организацию контроля за состоянием охраны труда и техники безопасности уполномоченными на то лицами;

- организацию и проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодно) медицинских осмотров работников, в том числе обязательных психиатрических освидетельствований не реже одного раза в пять лет;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное профессиональное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.4. В соответствии с требованиями статьи 37 ФЗ № 69 от 21.12.1994 «О пожарной безопасности» (с изменениями) Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- разрабатывать и осуществлять проведение мероприятий по обеспечению пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда;
- немедленно извещать Работодателя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Школе, или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.6. При отказе работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

5.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.8. Работодатель в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации отстраняет от работы (не допускает к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

5.9. Работодатель обязан обеспечить работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

5.10. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей, и возмещает причиненный ущерб в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Всем работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в пределах установленного фонда оплаты труда в особых случаях в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5». Размер материальной помощи определяется комиссией по стимулирующим и компенсационным выплатам Школы в каждом конкретном случае.

6.3. Единовременное материальное вознаграждение основным работникам, проработавшим в Школе длительный срок, устанавливается при увольнении в связи с выходом на пенсию, или выходом на пенсию по инвалидности, при наличии средств:

- работникам, проработавшим в Школе от 10 до 15 лет в размере оклада по основной должности;

- работникам, проработавшим в Школе 15 и более лет в размере двух окладов по основной должности.

6.4. При наличии средств экономии фонда заработной платы могут предоставляться кратковременные оплачиваемые отпуска (исходя из должностного оклада, тарифной ставки) работникам Школы по следующим основаниям:

- бракосочетание работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей школьного возраста 1 сентября в начальную школу (1-5 классы), на последний звонок в выпускных классах (9,11 классы) – 1 день;

- смерть близких родственников – 3 календарных дня.

6.5. В целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых

отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

6.6. В целях материальной поддержки педагогических работников Школы, у которых в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматриваются выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.7. В случае истечения у педагогического работника Школы срока действия квалификационной категории за два года до наступления права для назначения трудовой пенсии, оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на этот период.

6.8. В целях усиления социальной защищенности молодежи в Школе в соответствии с постановлением администрации города Липецка от 19.07.2011 № 867 «О порядке выплат молодым специалистам, работающим в муниципальных учреждениях социально-культурной сферы города Липецка» (с изменениями) установлен статус *молодого специалиста* – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника высшего или среднего профессионального учебного заведения со дня заключения им трудового договора с Работодателем.

6.9. На основании постановления администрации города Липецка от 19.07.2011 № 867 «О порядке выплат молодым специалистам, работающим в муниципальных учреждениях социально-культурной сферы города Липецка» статус *молодого специалиста* не распространяется на основного сотрудника Школы в возрасте до 30 лет включительно (*молодой педагог*) в случае если он не приступил к трудовой деятельности до конца года, в котором окончено учебное заведение, или Школа не является его первичным трудоустройством и др.,

6.10. В целях стимулирования труда молодых специалистов, молодых педагогов в течение первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования посредством ежемесячной надбавки молодым специалистам, молодым педагогам Школы в размере 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) при наличии средств в фонде оплаты труда Школы.

6.11. За счет средств Фонда социального страхования Работодатель обеспечивает детей своих работников путевками в летние оздоровительные лагеря.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

7.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон коллективного договора в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации для его заключения.

7.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение 3 (трех) дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

7.4. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 (пяти) дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

7.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (один раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор.

7.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 (семи) дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

7.8. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

7.9. Неотъемлемой частью коллективного договора является Приложение к нему, указанное в тексте.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 5»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» (далее – Положение) разработано с целью совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» (далее – Школа), ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг по дополнительному образованию в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ,
- Федеральным законом РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»,
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 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» (с изменениями и дополнениями от 29.06.2016),
- решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка», (с изменениями и дополнениями),
- постановлением администрации города Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка»,

- постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями),

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы за счет средств городского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размер заработной платы работников Школы устанавливается исходя из должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки по занимаемой должности, компенсационных и стимулирующих выплат и не должен быть ниже установленного региональным органом власти минимального размера оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. В случаях, если заработная плата работников по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже действующей, этим работникам за время их работы в той же должности в Школе выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

1.6. Введение в Школе новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Система оплаты труда в Школе устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Липецкой области и города Липецка.

1.8. Фонд оплаты труда Школы формируется исходя из:

- объема выполняемых работ, услуг;
- утвержденной штатной численности работников;
- тарифных ставок (окладов) работников;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

1.9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (директор, заместитель директора), педагогического персонала (преподаватели, концертмейстеры) и иных работников (заведующий хозяйством, диспетчер образовательного

учреждения, секретарь учебной части, настройщик пианино и роялей, ведущий библиотекарь, костюмер, рабочие по комплексному обслуживанию, вахтеры, сторожа, дворник, слесарь-сантехник и др.) Школы, состоит из окладов и компенсационных выплат.

1.10. Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

1.11. Оплата труда работников Школы производится на основании трудовых договоров между директором и работниками.

1.12. Заработная плата выплачивается 06 и 21 числа каждого месяца, как правило, посредством перечисления заработной платы на указанный работником счет в банке. Заявление о перечислении заработной платы на счет в банке может быть сделано работником в любое время после заключения трудового договора. Возможно получение заработной платы в кассе МКУ «Центр бухгалтерского обслуживания ресурсного обеспечения учреждений департамента культуры и туризма администрации города Липецка».

1.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.14. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5», могут производиться в межрасчетный период.

2. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ТАРИФНЫХ СТАВОК

2.1. Должностные оклады работников Школы устанавливаются в соответствии с решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями).

2.2. Размеры должностных окладов, ставки заработной платы, устанавливаются директором Школы с учетом уровня квалификации, требований к квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Тарифные разряды оплаты труда иных работников Школы устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Должностной оклад заместителю директора устанавливается на 10% ниже оклада, предусмотренного по должности директора Школы.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Основные условия оплаты труда

3.1.1. Ставки заработной платы, тарифные ставки работникам устанавливаются в соответствии с решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями). По должности «преподаватель» ставка заработной платы включает установленный повышающий коэффициент за наличие первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.1.2. Размер оплаты труда педагогических работников Школы определяется с учетом следующих нормативных актов:

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленные приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 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» (с изменениями и дополнениями);

- особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, установленные приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры, установленные постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.1.3. Изменение размеров ставок заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия ВАК России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной

платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в Школе, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3.2. Особенности оплаты труда педагогических работников в период учебного года

3.2.1. Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки.

3.2.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

За педагогическую или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.2.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе.

3.2.4. Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Школы.

3.2.5. Объем нагрузки, установленный педагогическим работникам на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества учащихся, групп.

3.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Школе помимо основной работы заместителем директора Школы, определяется директором Школы.

3.2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год согласно нагрузке, предшествующей соответствующему отпуску, а затем передается для выполнения другим

педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.2.8. Должностные оклады других работников, в т.ч. заместителей директоров, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

3.2.9. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Школы без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3.3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

3.3.1. Месячная заработная плата преподавателей, концертмейстеров определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы (с учетом повышающего коэффициента за наличие первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в Школе, осуществляемую на условиях совместительства.

3.3.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.3.3. Тарификационный список педагогических работников составляется по состоянию на 1 сентября учебного года, а также при изменении должностных окладов в соответствии с решением Липецкого городского Совета депутатов. При изменении педагогической (учебной) нагрузки составляются дополнительные тарификации.

3.3.4. Оплата труда педагогических работников Школы сохраняется в течение срока действия квалификационной категории, установленной им в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 (зарегистрирован Минюстом РФ 23.05.2014 № 32408) в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

3.3.5. За время работы в каникулярное время и в периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим и

другим основаниям оплата труда педагогических и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной тарификацией, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) учебных занятий по указанным выше причинам.

3.3.6. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.4.1. Почасовая оплата педагогических работников Школы применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- работы по совместительству педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, объем которой сверх 9 учебных часов.

Размер оплаты труда за один час преподавательской, педагогической работы определяется путем деления установленного должностного оклада работника за норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в Школе условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

4.2. Работникам Школы, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения 4%. На основании карты специальной оценки условий труда предусматривается доплата до 12% ставки (оклада).

4.3. Выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в пределах фонда оплаты труда) устанавливаются:

- при выполнении работ различной квалификации;

- при совмещении профессий (должностей);
- при увеличении объёма работ;
- при расширении зон обслуживания;
- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором (ст. 60.2 ТК.РФ);
- при сверхурочной работе;
- при работе в ночное время - 35% должностного оклада за каждый час работы;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.4. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по приказу директора с письменного согласия работника.

Оплата за работу в выходной день производится в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада, ставки без учета других повышений, доплат и надбавок.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии:

- с Приказом Минкультуры России от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»,
- с постановлением администрации города Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка»,
- с постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка»,
- с приказом департамента культуры от 26.06.2014 № 2676 «Об утверждении основных показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры и искусства города Липецка и их руководителей и

Порядка представления, рассмотрения и оценки отчетов о выполнении показателей эффективности работы руководителя муниципального учреждения дополнительного образования детей в сфере культуры и искусства города Липецка».

5.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются из фонда оплаты труда согласно данному Положению с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Решение о премировании директора Школы принимает Учредитель.

5.4. При исчислении размера выплат стимулирующего характера учитывается выполнение конкретных мероприятий и заданий по основным направлениям деятельности, в соответствии с личным вкладом конкретного работника, заинтересованности работника Школы в повышении качества образовательного процесса, развития его творческой активности и инициативы.

5.5. При наличии средств, работникам Школы устанавливается система следующих стимулирующих выплат:

- ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ;
- ежемесячные выплаты за почетные звания «Заслуженный» и «Народный», ученую степень кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю (при наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований);

- ежемесячные выплаты за наличие нагрудных знаков, грамот отраслевых министерств и ведомств по соответствующему профилю деятельности;

- ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются основным работникам (при установлении надбавки за стаж непрерывной работы учитываются периоды работы в сфере реализации образовательных программ в области искусств на соответствующих должностях);

- ежемесячные выплаты молодым специалистам, молодым педагогам;

- в виде премий по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за финансово-хозяйственный год;

премия по итогам работы за учебный год;

разовые: к государственным, профессиональным и другим праздникам, в связи с юбилейными датами сотрудников 55, 60, 65, 70, 75 лет.

5.6. Ежемесячные выплаты за **интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются работникам Школы исходя из следующих показателей, при наличии средств:

№ п/п	Наименование показателя/критерия оценки эффективности деятельности	% выплат
-------	--	----------

1.	Реализация авторских дополнительных образовательных программ в области искусств (в т.ч. программ, направленных на работу с одаренным ребенком, а также учащимся с ОВЗ, ребенком-инвалидом)	15
2.	Реализация дополнительных образовательных программ в области искусств для детей-инвалидов на дому и с использованием дистанционных образовательных технологий	10 за каждого ребенка
3.	Подготовка победителей международных, всероссийских, региональных, областных, городских конкурсов. Подготовка обладателей премий, стипендиатов. Наличие призовых мест, занятых педагогическими работниками в профессиональных конкурсах муниципального и выше уровней (очное участие, по факту подтверждения)	10
4.	Своевременное размещение и обновление на официальном сайте обязательной информации о Школе в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	до 30
5.	Координация учебно-методической работы преподавателей, концертмейстеров курируемого отделения (методического объединения, профессионального сообщества) – заведование отделением	до 20
6.	Ведение воинского учета работником, должностными обязанностями которого этого не предусмотрено	5
7.	Использование информационных технологий в работе и (или) работа с мультимедиа-технологией, электронными образовательными ресурсами	до 10
8.	Обеспечение сохранности, укрепление материально-технической базы	До 30
9.	Своевременная подготовка, размещение и обновление в единой информационной системе извещений и документации о закупках и проектах контрактов, обновление информационной базы данных в сфере закупок	До 100
10.	Организация и проведение работы по озеленению территории	До 50
11.	Работа с информационной системой «Электронное дополнительное образование»	20
12.	Организация и проведение погрузо-разгрузочных работ	20

Периодичность оценки выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется в соответствии с настоящим Положением два раза в течение учебного года: на 1 сентября (по итогам предшествующего

периода с 01 января по 31 августа), на 1 января (по итогам предшествующего периода с 01 сентября по 31 декабря).

5.7. Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Школы исходя из следующих показателей, при наличии средств:

№ п/п	Наименование показателя/критерия оценки эффективности деятельности	% выплат
1.	Осуществление помощи в организации общественных органов, участвующих в управлении Школой (методический совет, педагогический совет, совет родителей, органы ученического самоуправления)	20
2.	Обеспечение надлежащего состояния (без замечаний) запасных выходов, рабочего состояния первичных средств пожаротушения, доступа в любые помещения Школы	до 20
3.	Обеспечение выполнения требований электробезопасности, охраны труда, отсутствие предписаний органов по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	до 50
4.	Обеспечение исправного состояния музыкальных инструментов	20
5.	Систематизация учета бюджетной и внебюджетной деятельности, своевременность перечисления платежей	30

5.8. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера в процентном соотношении от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки занимаемой должности устанавливаются работникам Школы исходя из следующих показателей, при наличии средств:

№ п/п	Наименование показателя/критерия оценки эффективности деятельности	% выплат
1.	За наличие грамот и нагрудных знаков отраслевых министерств и ведомств по соответствующему профилю деятельности	15
2.	За наличие почетного звания «Заслуженный» и ученой степени кандидата наук по соответствующему профилю	30
3.	За наличие почетного звания «Народный» ученой степени доктора наук по соответствующему профилю	50
4.	Надбавка за стаж непрерывной работы в сфере реализации образовательных программ в	от 1 до 5 лет – 10

	области искусств на соответствующих должностях устанавливается основным работникам по основной должности – «заместитель директора», «преподаватель», «концертмейстер»	от 5 до 10 лет–15 от 10 до 15 лет – 20 свыше 15 лет– 25
5.	Надбавка за стаж непрерывной работы в сфере культуры на соответствующих должностях иным работникам Школы устанавливается основным работникам по основной должности	от 1 до 5 лет– 5 от 5 до 10 лет–10 от 10 до 15 лет – 15 свыше 15 лет– 20
6.	За наличие наград за заслуги перед г. Липецком и Липецкой областью	15

5.9. Статус **молодого специалиста** и условия назначения материальных выплат установлены постановлением администрации города Липецка от 19.07.2011 № 867 «О порядке выплат молодым специалистам, работающим в муниципальных учреждениях социально-культурной сферы города Липецка» (в редакции постановлений от 19.09.2011 № 1214, 07.12.2011 № 1617, 16.11.2012 № 2388).

5.9.1. Разовое пособие (далее – Подъемные) устанавливается в размере 10 тысяч рублей каждому молодому специалисту, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования, приступившему к трудовой деятельности в соответствии с полученной специальностью в учреждении до конца года, в котором окончено учебное заведение; для лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – после окончания или частичного использования указанного отпуска.

Подъемные не выплачиваются лицам, трудоустроенным в Школу по срочному трудовому договору, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, являющегося молодым специалистом.

Подъемные не выплачиваются работникам, трудоустроенным в Школу по срочному трудовому договору до 1 года.

Подъемные выплачиваются в течение первого месяца работы молодого специалиста в учреждении за счет средств городского бюджета на основании личного заявления молодого специалиста, приказа председателя департамента культуры и туризма администрации города Липецка.

5.9.2. Ежегодная единовременная выплата производится за счет средств городского бюджета по истечении полного рабочего года в размере 20 тысяч рублей на основании личного заявления молодого специалиста, приказа председателя департамента культуры и туризма администрации города Липецка.

Право на ежегодную единовременную выплату имеет молодой специалист, принятый в Школу на основное место работы не менее чем на 0,5 ставки соответствующей должности, проработавший весь рабочий год в Школе, в течение первых 3 лет работы после окончания учебного заведения

среднего или высшего профессионального образования (для лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – в течение 3 лет после окончания или частичного использования указанного отпуска).

5.10. Молодой педагог – основной сотрудник Школы в возрасте до 30 лет включительно, получивший высшее профессиональное или среднее профессиональное образование, на которого на основании постановления администрации города Липецка от 19.07.2011 № 867 «О порядке выплат молодым специалистам, работающим в муниципальных учреждениях социально-культурной сферы города Липецка» не распространяется статус молодого специалиста, потому что он не приступил к трудовой деятельности до конца года, в котором окончено учебное заведение, или Школа не является его первичным трудоустройством и др.

Механизм стимулирования труда молодого педагога не зависит от его педагогической нагрузки.

5.11. Механизм стимулирования труда молодых специалистов, молодых педагогов в течение первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается при наличии средств в Школе:

№ п/п	Наименование выплат	% выплат
1.	Ежемесячные надбавки молодым специалистам, молодым педагогам Школы в течение первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования.	50 от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада)

5.12. Условия назначения стимулирующих выплат в виде премий по итогам работы и материальной помощи, кратковременного оплачиваемого отпуска

5.12.1. Премии по итогам работы за месяц устанавливаются работникам Школы в процентном соотношении от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки исходя из следующих показателей, при наличии средств:

№ п/п	Наименование показателя/критерия оценки эффективности деятельности	% выплат
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, заполнение журналов, эффективное использование средств, исполнение приказов)	20
2.	За обеспечение эффективности учебно-воспитательного процесса	до 100

3.	Обеспечение сохранности контингента учащихся	20
4.	За личное участие преподавателей в профессиональных конкурсах, концертах (городских, областных, Российских, Международных)	до 100
5.	За подготовку сольных концертов, выступлений учащихся в рамках учебного заведения, города, области	до 100
6.	Обобщение и трансляция собственного опыта работы (за каждое открытые занятия, мастер-класс, участие в работе семинаров, педагогических мастерских, творческих и проектных группах на различных уровнях, размещение методических материалов на образовательном портале, публикаций в печатных изданиях и др. (по факту подтверждения)	10
7.	Участие в организации и проведении на должном уровне информационных, культурно-досуговых, социально значимых, просветительских мероприятий и акций (концертов, конкурсов, творческих встреч, проектов, научных конференций и др.): - уровень Школьный и муниципальный; - региональный, всероссийский уровень	10 20
8.	Предоставление качественной актуальной информации о деятельности Школы для размещения на официальном сайте в соответствии с действующим законодательством	30
9.	Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	до 50
10.	За содержание в образцовом порядке библиотечного фонда.	до 100
7.	Обеспечение бесперебойной работы систем жизнеобеспечения (отопления, водоснабжения, канализации, электричества)	25
8.	Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях и условий электробезопасности в Школе	25
9.	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	25
10.	Отсутствие обоснованных жалоб на техническое состояние помещений	25
11.	Выполнение мероприятий по энергосбережению	25
12.	Качественная уборка территории учреждения	До 50
13.	Участие в комплексных уборках помещений	до 30
14.	Отсутствие обоснованных жалоб за соблюдением пропускного режима в здании Школы	до 50
15.	Качественное проведение инвентаризации основных средств, материальных ценностей	до 50

5.12.2. Премия по итогам работы за финансово-хозяйственный год, премия по итогам работы за учебный год устанавливается работникам Школы исходя из следующих показателей, при наличии средств:

№ п/п	Наименование показателя/критерия оценки эффективности деятельности	% (сумма) выплат
За финансово-хозяйственный год		
1.	Участие в подготовке отчета о результатах самообследования Школы	до 100
2.	По итогам финансового года, по результатам финансово-хозяйственной деятельности	до 100
3.	Активное участие в укреплении, совершенствовании и ремонте материально-технической базы школы	до 100
4.	Высокое качество и эффективность учебно-воспитательного процесса	до 100
5.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 100
6.	Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб	50
За учебный год		
7.	Сохранность контингента учащихся на конец года от первоначального комплектования (более 95%)	50
8.	За результативную работу по подготовке учащихся к поступлению в средние и высшие специальные заведения	50
9.	Сохранность контингента учащихся на конец учебного года от первоначального комплектования (более 95%)	до 100
10.	Доля учащихся, принявших участие в мероприятиях различного уровня, в общей численности учащихся – более 20%	до 100
11.	Обеспечение эффективности учебно-воспитательного процесса (позитивная динамика культурно-досуговых, социально значимых и просветительских мероприятий)	до 100
13.	Удовлетворенность учащихся и их родителей (законных представителей) качеством оказываемых услуг по реализации преподавателем дополнительных образовательных программ в области искусств (по факту анкетирования – не менее 70%)	до 100

5.12.3. **Премии разовые** (к государственным, профессиональным и другим праздникам, в связи с юбилейными датами 55, 60, 65, 70, 75 лет), при наличии средств, устанавливаются:

№ п/п	Наименование выплат	Сумма выплат
1.	В соответствии с календарем к государственным, профессиональным и другим праздникам, в связи с юбилейными датами 55, 60, 65, 70, 75 лет.	размер выплат определяется комиссией по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам Школы, исходя из общей суммы наличия средств

5.12.4. **Материальная помощь** оказывается в особых случаях (тяжелое материальное положение семьи, смерть родных и близких, несчастный случай с работником или его родными и близкими, свадьба работника, юбилейные даты, уход на пенсию, в целях социальной поддержки при рождении ребенка и продолжительной болезни, при стихийных бедствиях и катастрофах и др.) на основании письменного заявления работника при наличии средств. Размер материальной помощи определяется комиссией Школы в каждом конкретном случае. Материальная помощь оказывается в пределах установленного фонда оплаты труда.

Единовременное материальное вознаграждение основным работникам, проработавшим в Школе длительный срок, устанавливается при увольнении в связи с выходом на пенсию, или выходом на пенсию по инвалидности, при наличии средств:

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплат
1.	Работникам, проработавшим в Школе от 15 до 20 лет	в размере оклада по основной должности
2.	Работникам, проработавшим в Школе 20 и более лет	в размере двух окладов по основной должности

5.13. Основания для оплаты кратковременного отпуска

При наличии средств экономии фонда заработной платы могут предоставляться кратковременные оплачиваемые отпуска (исходя из должностного оклада, тарифной ставки) работникам Школы по следующим основаниям:

- бракосочетание работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей школьного возраста 1 сентября в начальную школу (1-5 классы), на последний звонок в выпускных классах (9,11 классы) – 1 день;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня.

5.14. Решение об установлении указанных выплат работникам Школы принимается комиссией по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам Школы (далее – Комиссия), созданной для этих целей приказом директора Школы.

5.15. Назначение выплат стимулирующего характера, в том числе в виде премий по итогам работы сотрудникам Школы осуществляется в соответствии с настоящим Положением при наличии средств, на основании решения Комиссии, протокола заседания Комиссии, приказа директора Школы.

5.16. Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате Школы, в том числе и по совместительству, за исключением работающих в Школе по договорам гражданско-правового характера.

5.17. На стимулирующие выплаты в виде премий по итогам работы могут направляться до 30% доходов, полученных от иной, приносящей доход деятельности.

5.18. Стимулирующие выплаты в виде премий по итогам работы (квартальные, разовые) выплачиваются работникам Школы по фактическим результатам трудовой деятельности за счет средств, предусмотренных на оплату труда в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности Школы.

5.19. Ежемесячные выплаты компенсационного и стимулирующего характера выплачиваются за фактически отработанное время, не включая периодов нахождения в отпуске (всех видов), а также связанных с временной нетрудоспособностью.

5.20. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директора устанавливается до 180% должностного оклада ежемесячно, остальным категориям сотрудников до 100% должностного оклада ежемесячно.

6. ОСНОВАНИЯ ИЗМЕНЕНИЯ И ОТМЕНЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Установленная выплата стимулирующего характера может быть уменьшена или отменена полностью в следующих случаях:

- нарушение Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, других нормативно-правовых актов РФ, Липецкой области, города Липецка, актов локального уровня (Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора Школы и иных);
- невыполнение работником возложенных на него должностными инструкциями трудовых обязанностей;
- наличие травмы, полученной учащимся в ходе образовательного процесса, по вине педагога;
- нарушение Правил охраны труда;

- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- выявление нарушения, наличие замечания со стороны контролирующих органов (в т.ч. локального уровня).

6.2. Снижение выплат стимулирующего характера производится за тот расчетный период, в котором произошёл случай производственного упущения, дисциплинарного проступка или в тот отчетный период, когда он был обнаружен.

6.3. При выявлении случая производственного упущения, дисциплинарного проступка после фактической выплаты работнику, снижение выплат стимулирующего характера может производиться в течение месяца с момента выявления факта производственного упущения, дисциплинарного проступка. Листок нетрудоспособности в этот период не засчитывается.

6.3. Снижение выплат стимулирующего характера производится на основании решения Комиссии, протокола заседания Комиссии, приказа директора с указанием причины снижения стимулирующих выплат. Продолжительность периода снижения стимулирующих выплат до 3 месяцев.

6.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы и выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены или отменены в случае уменьшения всего фонда оплаты труда по Школе.