

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики Самарской области

Присвоен  
регистрационный номер 01882017/1

от «22» мая 20 19 г.

Условия, ухудшающие положение работников,  
не выявлены.

И.специалист Корнеева  
(должность, Ф.И.О.)

Утверждены  
на общем собрании работников  
«09» января 2019 года

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ**  
**коллективного договора муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования «Детская школа искусств № 14»**  
**городского округа Самара**

Стороны коллективного договора: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств № 14» городского округа Самара (далее - учреждение) в лице директора Герасимовой Галины Митрофановны, действующего на основании Устава и работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Мухталовой Нины Владимировны, пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор учреждения от «01» марта 2017 года, зарегистрированный в министерстве труда, занятости и миграционной политики Самарской области 06.03.2017 г. за № 01882017.

1. В части второй пункта 3.6. коллективного договора слова «работникам предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии);» заменить словами «работникам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии в соответствии с законодательством);».

2. В части первой пункта 5.5. коллективного договора и в части первой пункта 2.13. правил внутреннего трудового распорядка слова «(постановление Совмина СССР от 23.05.1957 г. № 566 «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца)» - исключить.

3. Название раздела 6 коллективного договора изложить в следующей редакции: «**6. Условия и охрана труда, обеспечение пожарной безопасности**», дополнить раздел пунктами следующего содержания:

«6.12. Работодатель обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности в соответствии с законодательством о пожарной безопасности.

6.13. Работодатель разрабатывает и осуществляет меры пожарной безопасности.

Меры пожарной безопасности разрабатываются в соответствии с законодательством Российской Федерации по пожарной безопасности, а

также на основе опыта борьбы с пожарами, оценки пожарной опасности веществ, материалов, технологических процессов, изделий, конструкций, зданий и сооружений.

6.14. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, а также обучает своих работников мерам пожарной безопасности. Обучение мерам пожарной безопасности работников учреждения, проводится по программам противопожарного инструктажа и (или) пожарно-технического минимума.

В образовательных учреждениях проводится обязательное обучение обучающихся (воспитанников) мерам пожарной безопасности.

6.15. Работодатель обеспечивает содержание в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускает их использования не по назначению.

6.16. Руководитель учреждения осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности на объекте в пределах своей компетенции, и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности».

4. Приложение № 3 к коллективному договору исключить. В пункте 6.11. коллективного договора слова «(приложение № 3 к настоящему коллективному договору)» - исключить.

5. Пункт 3.2. правил внутреннего трудового распорядка дополнить частью следующего содержания:

«Кроме обязанностей, перечисленных в части первой настоящего пункта, педагогические работники обязаны в соответствии с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

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

уважать честь и достоинство обучающихся (воспитанников) и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся (воспитанников) познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития обучающихся (воспитанников) и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

систематически повышать свой профессиональный уровень;  
проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;  
соблюдать устав учреждения».

6. Пункт 5.1. правил внутреннего трудового распорядка дополнить частью следующего содержания:

«Работникам, продолжительность ежедневной работы (смены) которых четыре часа и менее, указанный перерыв не устанавливается (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации)».

7. Пункт 4.2.3. Положения об оплате труда (приложение № 2 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«4.2.3. Размер премий устанавливается в баллах.

Размер премии работника по бальной системе определяется по формуле:

$$\text{Премииальные выплаты работника} = \frac{\text{Премииальный фонд в рублях}}{\text{Сумма баллов всех участников}} \times \frac{\text{Количество баллов работника}}{\text{Количество баллов работника}}$$

В соответствии с установленными критериями работники представляют директору учреждения ежегодно до 20 сентября материалы по самоанализу деятельности по итогам работы за предыдущий учебный год.

Директор учреждения ежегодно до 25 сентября представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается ежегодно не позднее 1 октября. Премия в указанном в приказе размере выплачивается ежемесячно в течение всего периода, на который она установлена кроме случаев неполностью отработанных месяцев».

8. Пункт 4.1.1. положения об оплате труда (приложение № 2 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«4.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ - в размере до 200 процентов должностного оклада (оклада);

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) - в размере до 200 процентов должностного оклада (оклада);

высокое профессиональное мастерство - в размере до 200 процентов должностного оклада (оклада);

б) для руководящего состава (кроме показателей, указанных в пункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений - в размере до 200 процентов должностного оклада;

сложность и важность выполняемой работы - в размере до 200 процентов должностного оклада;

степень ответственности при выполнении поставленных задач - в размере до 200 процентов должностного оклада;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения - в размере до 200 процентов должностного оклада.

в) для водителя автомобиля (кроме показателей, указанных в пункте «а»):

безаварийная работа - в размере до 200 процентов оклада».

9. Настоящие дополнения и изменения коллективного договора вступают в силу со дня подписания их сторонами.

**От работников**  
**Председатель выборного органа**  
**первичной профсоюзной органи-**  
**зации МБУ ДО «ДШИ № 14»**  
**г.о.Самара**

  
Н.В.Мухталова  
«09» января 2019 г.

**От работодателя**  
**Директор МБУ ДО «ДШИ**  
**№ 14» г.о.Самара**

  
Г.М.Герасимова  
«09» января 2019 г.

