

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

Профсоюзного комитета
Муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования
городского округа
«Город Калининград»
«Детская музыкальная школа
имени Д.Д. Шостаковича»



А.С. Кириллов



2026 г.

ДИРЕКТОР

Муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования
городского округа
«Город Калининград»
«Детская музыкальная школа
имени Д.Д. Шостаковича»



О.В. Уланова



2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования городского округа «Город Калининград»
«Детская музыкальная школа имени Д.Д. Шостаковича»
на 2026– 2029 годы
(три года)

Министерство социальной политики
Калининградской области

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 0239.01.02.

42000.92300.11948

27.05.2026



I. Общие положения.

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования городского округа «Город Калининград» «Детская музыкальная школа имени Д.Д. Шостаковича».

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), отраслевым трехсторонним соглашением (Министерство культуры Калининградской области и Обком профсоюзов работников культур) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – Учреждение).

Стороны принимают на себя в пределах своих полномочий обязательства трехстороннего областного и городского соглашения на 2022-2024 годы, продленного на 2025-2027 годы.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета Кириллова Антона Сергеевича;
- работодатель в лице его представителя – директора Улановой Ольги Валерьевны.

1.3. Работники уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы в социальном партнерстве при регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключающих трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней до его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (далее ПВТР);
- Положение о системе оплаты труда работников;
- план мероприятий по охране труда;
- перечень профессий и должностей, для которых обязателен предварительный и периодический медицинские медосмотры.
- другие локальные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые руководителем.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

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

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменений и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими

законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя изданным на основании заключенного трудового договора ст. 68 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения и дополнительные условия труда, включая условия эффективного контракта, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ ТК РФ).

2.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год распределяется тарификационной комиссией, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий, до ухода работников в отпуск. В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем тарифицируемой учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, контингента учащихся, предусмотренных учебным планом, тарифицируемая учебная нагрузка педагогическим работникам может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем тарифицируемой учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.8. Тарифицируемая учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, сохраняется и перераспределяется на этот период для выполнения другими преподавателями (концертмейстерами).

2.9. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Изменение тарифицируемой учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с тарифицируемой учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (ст. 74 ТК РФ);

— временного перевода, на необусловленную трудовым договором, работу в случаях, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения тарифицируемой учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации, а также другие вакантные должности или работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.3.5. Организовывать аттестацию педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций.

Аттестация на соответствие занимаемой должности:

— проводится раз в 5 лет на основе оценки профессиональной деятельности комиссией, которая самостоятельно сформирована в школе. Комиссия состоит из 5 человек, руководитель организации в комиссию не входит.

3.3.6. Оказывать содействие педагогическим работникам, для их аттестации, регламентируемой приказом Министерства просвещения Российской

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач,

возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 2), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, производственной необходимостью.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, вспомогательного и технического персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов тарифицируемой учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида

до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации с учетом сохранения непрерывности образовательного процесса и его качества.

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

5.7. Работа в праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

5.8. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.10. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.11. В каникулярное время вспомогательный и технический персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем

не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.13.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военно-служащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

– родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военно-служащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.14. Выходные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению может устанавливаться на период проведения внеурочных мероприятий, а также в каникулярное время.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Установление минимального оклада (минимальной тарифной сетки) работника организации не ниже минимального размера труда, установленного на федеральном уровне (МРОТ) (пункт 2.2 областного трёхстороннего соглашения).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем два раза в месяц – за первую половину-16 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 01 числа следующего за расчетный месяц, путём перечисления на счета банковских карт работников учреждения.

6.3. Заработная плата выплачивается в пределах объема средств, утвержденных сметой на текущий год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования школы.

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

6.5. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда (Приложения № 1).

6.6. Изменение оплаты труда и (или) размеров тарификационных ставок (окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

VII. Гарантии и компенсации.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и в полном объеме начислять и перечислять страховые взносы в Социальный фонд РФ (СФР) по единому тарифу, а также взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.3. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения, вызванного следующими обстоятельствами:

- ликвидацией образовательной организации;
- временной нетрудоспособностью более 3-х месяцев;
- нахождением в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождением в длительном отпуске сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год, а в случае ее истечения в период прохождения аттестации на соответствие уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории – до принятия решения аттестационной комиссии об установлении заявленной квалификационной категории.

7.2.4. За счёт средств местного бюджета и собственных средств учреждения обеспечить финансирование для повышения педагогической квалификации кадров.

7.2.5. За счет средств в пределах фонда оплаты труда, работникам школы может быть оказана материальная помощь:

- смерть сотрудника (дети, родители, супруги, супруга);
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества;
- при длительном лечении работника;
- в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80);
- бракосочетанием сотрудника;
- рождением ребенка;
- поддержка членов семей работников, участвующих в специальной военной операции;
- компенсация транспортных расходов, за территорию Калининградской области (заочная форма обучения в высших учебных заведениях).

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам учреждения здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. Предусмотреть финансирование на мероприятия по охране труда, определенные планом мероприятий по охране труда, средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

8.3. Провести специальную оценку условий труда. Разработать на основе проведенной специальной оценки условий труда план практических мероприятий по улучшению условий труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Обеспечить за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по минимуму, а также обязательные психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда и пожарной безопасности, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных

требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Утверждать правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст. 214, 218, 219 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

8.12. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда и пожарной безопасности, выполнением плана мероприятий по охране труда и пожарной безопасности.

Работники обязуются:

8.13. Соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.13. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве один раз в три года, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.13. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, по направлению работодателя, за счет средств работодателя.

8.13. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

IX. Гарантии деятельности профсоюзного комитета.

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

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

9.6. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 373, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Х. Обязательства профсоюзного комитета

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников независимо от членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем в соответствии со ст. 30 ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. В этом случае (при наличии письменного обращения) работники перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в размере 1%.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью соблюдения Работодателем и его представителями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников.

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

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

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

10.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по решению профсоюзного комитета

10.10. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении совместно с администрацией учреждения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

Контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также Министерством социальной политики Калининградской области.

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

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

XII. Работа с молодежью

12.1 Проводить работу, направленную на патриотическое воспитание молодежи,

12.2 Проводить мероприятия по предупреждению и профилактике асоциальных явлений, распространения ВИЧ-СПИДа среди молодежи, повышая мотивацию к ведению здорового образа жизни.

12.3 Проводить работу по укреплению приоритетов традиционных семейных ценностей, уважения к родительству и многодетности.



Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
городского округа «Город Калининград»
«Детская музыкальная школа имени Д.Д. Шостаковича»

(МАУ ДО ГО «Город Калининград» «ДМШ им. Д.Д. Шостаковича»)

Россия, 236022, г. Калининград, ул. Комсомольская, 21, ИНН/КПП 3904022959 / 390601001

Телефон – факс (4012) 93-30-83, 21-99-17, 21-04-44, e-mail: dmshschostakovich@klgd.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюза
МАУ ДО ГО «Город Калининград»
«ДМШ им. Д.Д. Шостаковича»
А.С. Кириллов
2025 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор

МАУ ДО ГО «Город Калининград»
«ДМШ им. Д.Д. Шостаковича»
О.В. Уланова
2025 г.



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования городского округа «Город Калининград»
«Детская музыкальная школа имени Д.Д. Шостаковича»
(сокращенное название МАУ ДО ГО «Город Калининград»
«ДМШ им. Д.Д. Шостаковича»)

1. Общие положения

1.1. Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (статья 189 Трудового кодекса РФ). Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами:

- порядок приема и увольнения работника;
- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- режим работы, время отдыха;
- применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.2. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) устанавливается единый трудовой распорядок в МАУ ДО ГО «Город Калининград» «ДМШ им. Д.Д. Шостаковича» (далее - Школа).

1.3. ПВТР составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования, иными нормативными правовыми актами и Уставом Школы и

регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.4. ПВТР имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.5. Дисциплина труда – это не только строгое соблюдение ПВТР, но и сознательное творческое отношение к своей работе, обеспечение высокого качества. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы.

1.6. ПВТР утверждаются директором Школы с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

1.7. ПВТР вывешиваются в Школе на видном месте.

1.8. При приеме на работу работник обязан ознакомиться с ПВТР под подпись.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу.

- Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со Школой.
- Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и Школы.
- При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.
- При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы следующие документы:
 - заявление кандидата на имя руководителя Учреждения;
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности в электронном виде в соответствии со статьей 66.1, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
 - документ об образовании, о квалификации, или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
 - свидетельство о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории РФ (ИНН), в том числе в форме электронного документа;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.
- К педагогической деятельности не допускаются лица, согласно ТК РФ статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью:
 - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
 - имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
 - имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
 - имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
 - лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности;
 - реквизиты расчетного счета в банке для перечисления заработной платы;
 - другие документы согласно требованиям действующего законодательства РФ.
- Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. В случаях, установленных Трудовым Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет

работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- Работник, поступающий на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии.

- Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством РФ.

- Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок (срочный трудовой договор).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя в личном деле работника (статья 67 Трудового кодекса РФ). В целях проверки соответствия работника поручаемой работе Работодатель имеет право установить работнику испытание при приеме на работу (статья 70 Трудового кодекса РФ). Условие об испытании указывается в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а заместителей руководителя, главных бухгалтеров - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения испытания расторгнуть договор, предупредив Работника об этом в письменной форме не позднее, чем **за три дня** до расторжения договора с указанием причин, послуживших основанием для признания Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в судебном порядке. При неудовлетворительном результате испытания расторжение договора производится без мнения представителя Профсоюза и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение договора допускается на общих основаниях. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная работа ему не подходит, он имеет право расторгнуть договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме **за три дня**.

- Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового

договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По письменному требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию указанного приказа (статья 68 Трудового кодекса РФ). В трудовом договоре прописываются условия оплаты труда Работника, включая размер оклада, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера. При изменении условий оплаты труда с Работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

- Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

- При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

1) ознакомить Работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

2) ознакомить Работника с коллективным договором, соглашениями, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе и относящимися к трудовым функциям работника;

3) ознакомить Работника с перечнем сведений, составляющих конфиденциальную информацию или служебную тайну Школы;

4) проинструктировать Работника по правилам техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарной охраны и другим правилам по охране труда;

5) ознакомить Работника с действующими в школе инструкциями и правилами осуществления обработки персональных данных работников, обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся в соответствии с требованиями Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» и Положением об обработке персональных данных.

2.1.11. На Работника, принятого на основную работу, проработавшего в Школе свыше 5 дней, ведется трудовая книжка в порядке, установленном действующим законодательством РФ (за исключением случаев, если в

соответствии с настоящим Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.12. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом, иным федеральным законом информация.

Работник, отказавшийся в установленном порядке от ведения бумажной трудовой книжки и выбравший дальнейшее ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде, имеет право получить сведения о трудовой деятельности от Работодателя, направив ему письменное заявление на бумажном носителе или по электронной почте dmschostakovich@klgd.ru. Указанные сведения Работодатель формирует по установленной форме выдает:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

Если сведения о трудовой деятельности выдаются Работнику в электронном виде, то Работодатель обязан заверить их усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

2.1. Увольнение работников.

2.2.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям и в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством РФ. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий Работников не установлен действующим законодательством РФ. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.2.2. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий Коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

2.2.3. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.2.4. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и или сведения о трудовой деятельности в электронном виде в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ) и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению Работника выдать другие документы, связанные с работой.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за **три дня** до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного срока. Предупреждение о досрочном расторжении срочного трудового договора осуществляется Работником и Работодателем в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ.

2.2.5. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Школы.

2.2.6. Трудовой договор может быть прекращен по инициативе Работодателя на основании и в порядке, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, (прекращение договора в связи с сокращением численности или штата работников; несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократным неисполнением Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом).

2.2. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, а также другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника) и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса, действующего законодательства РФ и

со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии со статьей 127 Трудового кодекса Российской Федерации» (ст.84.1 ТК РФ).

2.3. В случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному Работодателю по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работники в соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ имеют право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ;
- 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда и коллективного договора;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней;
- 6) оплачиваемый ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка (статья 114,115,334 ТК РФ);
ежегодный отпуск предоставляется:
 - для административно-технического персонала сроком на 28 календарных дней;
 - для педагогических работников сроком на 56 календарных дней;
- 7) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 8) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законом;
- 9) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 10) участие в управлении Школой в пре
- 11) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

12) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в том числе на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ;

13) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

14) никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника;

3.2. Права и свободы педагогического состава

1) Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

2) Пользоваться в образовательных целях кабинетами, аудиториями, библиотеками, читальным залом, информационными фондами, а также услугами учебных и других подразделений Школы в порядке, установленном в положениях о данных структурных подразделениях.

3) Обращаться с предложениями по совершенствованию учебного процесса, воспитательной работы в администрацию Школы.

4) Повышать педагогическую квалификацию.

5) Участвовать в установленном порядке в международных и российских конкурсах, конференциях, совещаниях.

6) Принимать участие в обсуждении и решении важнейших вопросов учебной, воспитательной деятельности Школы через органы управления и общественные организации.

7) Избираться и быть избранным в Совет Школы.

8) Работать в установленном законодательством порядке по совместительству как в Школе, так и в других учебных заведениях и учреждениях.

9) Иметь право на моральное и материальное поощрение в соответствии с Положением Школы и другими локальными документами Школы.

10) Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность.

11) Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.

12) Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля).

13) Право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.

14) Право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ.

15) Право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами школы, осуществляющего образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

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

3.3. Работники обязаны:

1) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, принятые в Школе в установленном порядке;

2) работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;

3) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

4) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщить о случившемся Работодателю;

5) незамедлительно сообщать непосредственному руководителю или другим представителям Работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Школы;

6) содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в служебных помещениях и на территории Школы, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

7) обеспечивать сохранность вверенного имущества, бережно

относиться к материальным ценностям выдаваемым ему в пользование, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

8) по распоряжению Работодателя выезжать в служебные командировки на территории России и за рубежом;

9) в случае заболевания сообщать об этом непосредственному руководителю не позднее дня обращения к врачу;

10) вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых в Школе;

11) - не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами Школы как конфиденциальная информация или служебная тайна, распространение которой может нанести вред школе, его работникам или обучающимся.

Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый Работник по своей должности, специальности, профессии, определяется должностными инструкциями (функциональными обязанностями), составленными с учетом положений «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», «Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», «Квалификационных характеристик должностей работников образования», а также с учетом профессиональных стандартов.

3.4. Специальные обязанности Работников – преподавателей (концертмейстеров):

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной программой;

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

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

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

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в

порядке, установленном законодательством об образовании;

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

10) проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) своевременно предоставлять в учебную часть всю необходимую учебную документацию, в случае выявления необходимости внесения изменений в расписания занятий, не позднее чем за одну неделю до предполагаемого изменения, предоставить информацию в учебную часть.

12) присутствовать и принимать участие в общих собраниях трудового коллектива, педагогических советах, производственных совещаниях, заседаниях секций, общешкольных учебно-воспитательных мероприятиях;

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Права и обязанности Работодателя определяются основными принципами правового регулирования трудовых отношений согласно статье 2 и статье 22 Трудового кодекса РФ.

4.2. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3) поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

4) требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей определенных должностной инструкцией, корректного отношения к другим Работникам, бережного отношения к имуществу Школы, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Школы;

5) привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;

6) принимать в установленном порядке локальные нормативные акты,

7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обладает и иными правами, предусмотренными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящими правилами.

4.3. Работодатель обязан:

1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

3) предоставлять представителям Работников – председателю

32

профсоюза МАУ ДО ГО «Горд Калининград» «ДШМ им. Д.Д. Шостаковича» полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

4) организовать труд каждого Работника в соответствии с его специальностью и квалификацией, обеспечить здоровые и безопасные условия труда;

5) создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Школой, в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации формах;

6) обеспечивать Работника оборудованием, технической документацией и иными средствами для исполнения им трудовых обязанностей;

7) постоянно совершенствовать организацию оплаты и стимулирования труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного вклада в общие итоги работы;

8) обеспечить правильное применение действующих условий оплаты; выплачивать в полном объеме причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством и коллективным договором;

9) обеспечивать условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществляя управленческие функции, направленные на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

10) соблюдать правила охраны труда; улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оснащение всех рабочих мест и создавать условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.);

11) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний Работников; обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, обеспечить надлежащий уход за этими средствами;

12) постоянно контролировать знание и соблюдение Работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

13) обеспечивать обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством;

14) создавать необходимые условия для мотивации Работников к повышению квалификации;

15) обеспечивать защиту персональных данных Работника;

16) производить выплату заработной платы Работникам два раза в месяц в следующие дни: 16 числа заработную плату за первую половину текущего месяца, 1 числа заработную плату за вторую половину предыдущего месяца;

17) при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня;

- 18) оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее

А. Для административно – управленческого, учебно-вспомогательного и технического персонала

А.1). Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

Начало работы 09.00

Перерыв с 13.00 до 14.00

Окончание работы 18.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

Для главного бухгалтера предусматривается ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

Начало работы 09.00

Перерыв с 13.00 до 14.00

Окончание работы 18.00

Выходные дни: суббота, воскресенье.

А.2). В целях наиболее полного и рационального использования рабочего времени и в соответствии со статьями 91 и 284 ТК РФ для отдельных категорий работников (уборщиков производственных и служебных помещений, дворника, и т.д.), а также работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, может быть установлен индивидуальный режим работы. В таком случае режим работы устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к договору) и приказом директора школы.

Для отдельных категорий работников, с письменного согласия Работника, может быть установлен гибкий режим рабочего времени (ст.102 ТК РФ) при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. В целях обеспечения отработки указанными работниками суммарного количества рабочих часов в течении соответствующего учетного периода (месяца), Работодатель, не менее чем за три дня до начала соответствующего учетного периода (месяца), обязан ознакомить Работников с графиком работы в котором указывается время начала и окончания работы.

А.3). Для гардеробщика устанавливается 40 часовая рабочая неделя с суммированным учетом рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Режим рабочего времени – посменно, согласно ежемесячному графику. Понедельник- суббота с 08.00 часов до 21.00 часа.

Перерыв для отдыха – 60 минут.

Суббота с 08.00 часов до 20.00 часов. Воскресенье с 9.00 часов до 18.00 часов. Перерыв для отдыха – не менее 30 минут.

При введении для отдельных работников суммированного учета рабочего времени, в связи с невозможностью соблюдения для них

установленной еженедельной продолжительности рабочего времени (ст.104 ТК РФ), в обязательном порядке составляется график работы, который доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (абз.4 ст. 103 ТК РФ). График составляется таким образом, чтобы он не превышал нормальное число рабочих часов за учетный период. Учетным периодом является один год. При таком учете рабочего времени рабочие дни по графику могут приходиться и на выходные, и на праздничные дни. При суммированном учете рабочего времени выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно установленному графику (ст.111 ТК РФ). Если в соответствии с графиком рабочий день приходится на воскресенье, то дополнительно он не оплачивается, поскольку не является для работника выходным днем.

Для гардеробщика приостановка работы, у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников, согласно графика, работы день через два.

Б. Для педагогических работников (преподавателей и концертмейстеров): Б.1). Время начала и окончания работы устанавливается следующее:

- работа при шестидневной рабочей неделе в соответствии с нормами, утвержденными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 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 июня 2016 г., 13 мая 2019 г.) Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени: 18 часов (для преподавателей), 24 часа (для концертмейстеров), в неделю за одну ставку заработной платы.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, включающий предоставление выходных дней определяются с учетом режима деятельности Школы и устанавливается в соответствии с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, расписанием, составленным в соответствии с установленной тарификационной нагрузкой, Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативно правовыми актами.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие особенности режима работы: учебный процесс в Школе осуществляется в две смены: I смена – с 8.00 до 14.00, II смена – с 14.00 до 21.00. Для лиц, старше 16 лет возможно проведение учебных занятий до 21.00 часа.

Для методиста предусматривается ежедневная работа при шестидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего

времени 36 часов в неделю

Начало работы 09.00

Перерыв с 13.00 до 14.00

Окончание работы 16.00

Выходные дни: воскресенье.

Методисту за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется выплата стимулирующего характера, предусмотренная Положением о системе оплаты труда работников, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает аудиторную (нормируемую) и внеаудиторную (ненормируемую) работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями.

Концертно-выставочные, конкурсные мероприятия и сводные репетиции творческих коллективов, проводимые в выходные и праздничные дни, включаются в нормальную продолжительность рабочего времени при 36 - часовой рабочей неделе.

5.2. Работодатель имеет право разрешить Работнику работу по другому трудовому договору по той же или иной профессии, специальности или должности в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право, уведомив Работодателя, заключить трудовой договор с другим Работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Нормируемая часть рабочего времени Работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

5.3. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними устанавливается с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.4. Другая (ненормированная) часть рабочего времени Работников, ведущих преподавательскую работу, не конкретизированная по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Школы, тарифно - квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными и включает в себя:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе с учащимися, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- методическую, подготовительную, организационную, диагностическую работу;

- работу по ведению мониторингов.

5.5. Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные для Работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, Работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.6. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для учащихся, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками Работников (далее - каникулярный период), являются для Работников рабочим временем.

5.7. В каникулярный период Работники, ведущие преподавательскую работу, осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул.

5.8. Режим рабочего времени Работников, ведущих преподавательскую работу, принятых на работу во время летних каникул учащихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.9. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством (статья 99 ТК РФ).

Привлечение Работника к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.10. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, Работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день (смену).

Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к

работе) Работника:

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- при наличии медицинского заключения с противопоказаниями для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- представляющего реальную угрозу жизни здоровью детей и другим работникам;
- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.11. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье) оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (статья 111 ТК РФ). При шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Приложение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия (статья 113 ТК РФ).

Время работы в день, предшествующий не рабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.

5.12. Работникам административно-управленческого и технического персонала предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

5.13. Работникам, ведущим педагогическую работу (преподавателям, концертмейстерам, методистам, педагогам-организаторам, директору, заместителю директора по учебной работе) предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка продолжительностью 56 календарных дней.

5.14. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику на основании письменного заявления и в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.15. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом обеспечения нормального хода работы Школы и создания благоприятных условий для отдыха Работников, а также с учетом консультативного мнения профсоюза. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.16. В соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании», Уставом Школы, преподавателям предоставляется длительный отпуск сроком до одного календарного года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной

случае отказа Работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. Дисциплинарное взыскание применяется Работодателем не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для согласования (учета мнения) Профсоюза.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения.

7.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, в случае отказа Работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт,

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания, имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, по просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Профсоюза.

7.6. Ответственность за поддержание трудовой дисциплины возлагается на директора Школы, его заместителей и Профсоюз, ответственность за непринятие мер к нарушителям трудовой дисциплины возлагается на директора.

7.7. Нарушениями Правил внутреннего трудового распорядка, кроме общепринятых и предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, являются для Работников, ведущих преподавательскую работу:

- отсутствие на рабочем месте — рабочим местом считается класс, предоставленный в соответствии с утвержденным расписанием;
- невыполнение профессиональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- отсутствие на мероприятиях запланированных Школой — экзамены, зачеты, концерты, конкурсы, собрания, заседания и другие мероприятия, предусмотренные планом Школы;
- отсутствие на работе во время каникул.

Для административно - управленческого и технического персонала:

- отсутствие на рабочем месте;
- невыполнение профессиональных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

7.8. Работники Школы могут быть уволены по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Дополнительными основаниями увольнения педагогических работников (расторжения с ним трудового договора) могут являться:

- совершение Работником, выполняющим воспитательные

функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ст.81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим Работником Устава Школы (статья 336 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащихся (статья 336 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка находятся у директора, в приемной, и размещаются на сайте школы.

Ознакомление Работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке под роспись

9. Основные права, обязанности и ответственность администрации Школы

9.1. Непосредственное управление Школой осуществляет Директор.

9.2. Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- Осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.
- Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.
- Осуществлять поощрение и премирование работников.
- Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.

- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих ПВТР.

- Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

9.3. Директор школы обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

9.4. Администрация школы осуществляет внутришкольный

контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

10. Основные права и обязанности работников

10.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом Школы;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также, по любым другим основаниям

10.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 10.1. прав, имеют право на:

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;

- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;

10.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав Школы и настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Школы и других работников;
- незамедлительно сообщить директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы;
- поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- нести ответственность за своевременность и точность заполнения документации, представлять администрации школы планы и отчеты о работе с учащимися.
- концертмейстер участвует в учебной и воспитательной работе с учащимися. В отсутствии преподавателя проводит уроки в полном объеме своей тарификационной нагрузки.

10.4. Преподаватели участвуют в общественной и просветительской деятельности, оказывают методическую и практическую общеобразовательным школам, детским садам с целью агитации детей для поступления в ДМШ.

10.5. Преподаватель, на которого возложены обязанности заведующего отделением обязан:

- 1) в срок оформлять планы и отчеты о работе отделений или секций;
- 2) проводить учебно-воспитательную, методическую работу отделения или секции;
- 3) организовывать и присутствовать на зачетах, академических концертах, экзаменах;
- 4) утверждать и проверять индивидуальные планы учащихся отделения или секции;
- 5) организовывать и участвовать в культурно-просветительской деятельности ДМШ;
- 6) организовывать и проводить конкурсы, фестивали различных уровней;
- 7) грамотно, своевременно оформлять протоколы о проведении

методической работы на отделе (доклады, открытые уроки, конкурсы);

8) вести протоколы сдачи зачетов, академических концертов, экзаменов;

9) оформлять протоколы заседания отделов, секций.

10.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия преподавателя и разрешения директора ДМШ. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

10.7. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

1) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

2) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

3) удалять обучающихся с уроков;

4) курить в помещении и на территории Школы;

5) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

6) отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;

7) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

10.8. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительный ущерб.

10.8.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Школе, если Школа несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Школы произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

10.8.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 10.7.3. настоящих ПВТР.

10.8.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

2) умышленного причинения ущерба;

3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

4) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

5) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

6) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

7) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

10.9. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами.

10.10. В случае болезни, преподаватель обязан поставить в известность директора, учебную часть и в случае отсутствия замены своевременно информировать участников образовательного процесса (родителей или законных представителей)

11. Режим работы и время отдыха

11.1. В ДМШ устанавливается шестидневная рабочая неделя для преподавателей, в соответствии с их учебной нагрузкой, технического персонала с одним выходным днем. Для работников административно-управленческого персонала, завхоза - 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными.

11.2. Занятия в Школе проводятся с 08.00 до 21.00.

продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности и утверждаются директором Школы по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

11.3. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими ПВТР.

11.4. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям и другим педагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов.

11.5. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

11.6. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий).

45

Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно - гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

11.7. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

11.8. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- 1) заседание педагогического, методического советов;
- 2) общее собрание трудового коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- 3) заседание методического объединения;
- 4) внеклассная деятельность; включая участие преподавателя и его обучающихся в конкурсах и фестивалях;
- 5) родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- 6) дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов, а в каникулярное время до 6-ти часов.

11.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

11.10. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учетом мнения общего собрания трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

11.11. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

11.12. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, согласно законодательства.

11.13. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний незамедлительно информирует администрацию.

11.14. Оплата труда

11.14.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников.

11.14.2. Оплата труда работников Школы осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также

полученным квалификационной категорией по итогам аттестации.

11.14.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации.

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

11.14.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

11.14.5. Выплата заработной платы в Школе производится два раза в месяц в соответствии с установленными сроками.

11.15. В Школе устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников.

11.16. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

11.17. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

11.17.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выплата премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой;
- 5) представление к награждению государственными наградами.

11.17.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников. Иные меры поощрения по представлению совета Школы объявляются приказом директора Школы.

11.18. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

11.19. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает

Общее собрание педагогического персонала, профсоюз работников, Совет школы или Общего собрания трудового коллектива Школы.

12. Заключительные положения

12.1. ПВТР вступают в силу со дня утверждения Советом школы, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

12.2. Действие ПВТР в период, указанный в п. 12.1, распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

образования дыма.

2.4. Организовать эвакуацию ценной документации, имущества и др. материальных ценностей из горящих помещений, соседних с ним, только в случае если жизни не угрожает опасность.

3. В случае ложного срабатывания пожарной сигнализации или при повреждении шлейфа - отключить данный шлейф соответствующим тумблером, принять меры к дополнительной охране помещения и сообщить в организацию, осуществляющую плановое техническое обслуживание сигнализации:

Альбатрос-Страж 32-55-66, назвать номер объекта 1554.

Автоматическая пожарная сигнализация

Общее назначение

АПС - предназначена для обнаружения начальной стадии пожара, передачи извещения о месте и времени его возникновения. Система пожарной сигнализации состоит из пожарных извещателей, включенных в сигнальную линию (шлейф), преобразующих проявление пожара (тепло, свет, дым) в электрический сигнал, приемно-контрольной станции, передающий сигнал и включающей световую и звуковую сигнализацию.

Установка автоматической пожарной сигнализации в школе, расположенной по адресу: г. Калининград, ул. Комсомольская, д.21 (далее - объект защиты), выполнена на базе:

- автоматических дымовых пожарных извещателей;
- ручных пожарных извещателей;
- речевого оповещения.

Основными элементами пожарной сигнализации являются:

пожарные извещатели (ПИ); приемно-контрольные приборы (ПКП); шлейфы пожарной сигнализации; приборы управления (ПУ); оповещатели (ОП); система передачи извещений.

Извещатели пожарные.

Важнейшим элементом систем сигнализации на объекте защиты являются дымовые пожарные извещатели.

Дымовые извещатели, которые установлены на объекте защиты, точечные, сигнализирующие о появлении дыма в местах их установки.

Электропитание систем пожарной сигнализации.

По степени обеспечения надежности электроснабжения система пожарной сигнализации относится к I категории согласно Правилам устройства электроустановок

При наличии одного источника электропитания в школе используются в качестве резервного источника питания аккумуляторные батареи, которые должны обеспечивать питание указанных электроприемников в дежурном режиме в течение 24 ч и в режиме **«ВНИМАНИЕ ТРЕВОГА»** не менее 3 часов.

Получено, погашено, списано, возвращено и т.п.

Владельцем (получателем) титла

Министерства внутренних дел СССР

Одобрено, введено в эксплуатацию, выдано

Детали, материалы, инструменты, оборудование

Итого: 100000 руб. (сто тысяч рублей)

Сумма: 100000 руб. (сто тысяч рублей)

