

От трудового коллектива  
Председатель первичной профсоюзной  
Организации ДМШ



А.А. Коржова

Коллективный договор подписали  
От администрации



И.Ф. Брачихина

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

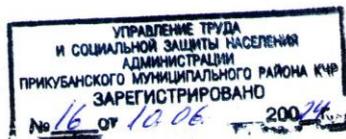
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования

«Детская музыкальная школа» пос. Кавказский

На 2024 – 2027 год.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду.

Регистрационный № 16 от «10» «06» 2024 год.



*Т.И. Мельникова Г.С.*

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа» пос. Кавказский (далее – Школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, представленный директором муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» пос. Кавказский, в лице Брачихиной Людмилы Федоровны (далее - Работодатель);
- работники Школы, представленные председателем профсоюзного комитета МБУДО «ДМШ» пос. Кавказский Коржовой Аллой Александровной (далее - Профсоюз).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Члены профкома включаются работодателем в коллегиальные органы управления с правом голоса (советы, комиссии и др.).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по дополнениям, изменениям в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Принятые дополнения и изменения в Коллективный договор оформляются приложением к Коллективному договору, подписываются обеими сторонами, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников Школы.

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

1.14. Одна из сторон, отклоняющаяся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Коллективного договора или от выполнения принятых обязательств, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.54, 55 Трудового Кодекса Российской Федерации)

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации и действует в течении трех лет.

В соответствии со статьей 43ТК РФ стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение.

1.18 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение по оплате труда,

- 4) инструкции по охране труда для работников;
- 5) график отпусков.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через:

- учет мнения профкома;
- 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 Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.20. Для осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, ведения переговоров, подготовки, заключения Коллективного договора создается постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Все неурегулированные предложения, не внесенные в Коллективный договор, могут быть включены в протокол разногласий в соответствии с ТК РФ.

1.21. В период действия настоящего Коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с целью предупреждения применения трудовым коллективом крайней меры их разрешения – забастовок.

## **II. Трудовые отношения**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством,

2.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующим в Школе данным Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, с состоянием условий и охраны труда.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику,

другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке предусмотренном (ст.67 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с работником, заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ч. 1 статьи 59 ТК. В случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или копию трудовой книжки, если работник поступает на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- личную медицинскую книжку.

2.7. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Испытание при приеме не устраивается:

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющую государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профкома и без выплаты выходного пособия.

Если в период испытания работник пришел к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.9. В трудовом договоре педагогического работника оговаривается объем учебной нагрузки, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников не ограничивается.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателям, концертмейстерам и заместителям по учебной и воспитательной работе, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Школы.

2.9.1. При установлении преподавателям, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя 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, учащихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9.2. Преподавательская 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 преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9.3. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Школы, 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);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Школы, 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. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового

договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **III. Обеспечение занятости.**

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников Школы, рассматриваются работодателем предварительно с участием профкома.

3.2. Стороны совместно разрабатывают мероприятия обеспечения занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя:

- сокращение имеющихся вакантных мест;
- приостановление найма на работу до трудоустройства высвобождаемых работников;
- ограничение круга совместителей, временных работников.

3.3. Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности и штата:

- свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- следующие гарантии и компенсации:

преимущественное право возвращения в Школу и занятия вакантных мест;

оказание разовой материальной помощи в размере не менее среднего заработка.

3.4. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в Школе свыше 20 лет;
- лица, получившие в Школе производственную травму;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного

(пенсионера);

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, отцы, воспитывающие указанных детей без матери.

3.5. При сокращении численности или штата работников Школы не допускается увольнение одновременно двух членов из одной семьи.

3.6. При наличии вакансий Работодатель выделяет не менее 1% рабочих мест для трудоустройства молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования.

#### **IV. Развитие кадрового потенциала.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы

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

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При аттестации педагогических работников соблюдать принцип добровольности прохождения аттестации на первую и высшую квалификационные категории.

4.4. Работодатель, по мере поступления обращений, принимает меры по организации профессионального обучения (переобучения) женщин,

находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.5. Работодатель планирует и реализует мероприятия по адаптации вновь принятых работников в Школу, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

4.6. Работодатель использует потенциал наставничества при проведении первоначального обучения новых работников непосредственно на рабочем месте в пределах установленной для них продолжительности рабочего времени.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком образовательного процесса, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников и руководителей организации расположенной в сельской местности (женщины) устанавливается 36 часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)

В режиме ненормированного рабочего дня работают: директор, его заместители, главный бухгалтер, водитель.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в трудовых договорах с учетом норм часов педагогической работы, установленных согласно Приказа № 1601 от 22.12.2014г. Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)» (18 часов в неделю для преподавателей, 24 часа в неделю для концертмейстеров).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников может достигать по основному месту работы 36 часов в неделю и по совместительству (внутреннему или внешнему) 16 часов в неделю. Всего 52 часа в неделю по желанию работника. Также согласно Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», разрешается

педагогическим работникам, работающим по совместительству как внешнему, так и внутреннему, педагогическую нагрузку свыше нормы на 300 часов в год без заключения трудового договора.

Установление каких-либо норм времени для выполнения работ, не конкретизированных по количеству часов, искусственно увеличивающих рабочее время педагогических работников сверх нормируемой ее части, связанной с преподавательской работой, не допустимо.

5.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

5.5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) не менее 48 часов. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.6. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников. Преподавателям и концертмейстерам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию

здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться, от работы в выходной или праздничный день.

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

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (например, дежурство и другое).

5.12. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.13. Работникам Школы предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

- 56 календарных дней для педагогических работников;
- 28 календарных дней для остальных категорий работников.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома 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.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 — 1 25 ТК РФ.

5.15. Преимущественным правом получения отпуска в летнее время или удобное время пользуются следующие категории работников:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- одинокие матери, воспитывающие одного и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- отцы, воспитывающие одного и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери.

Педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск, как правило, предоставляется в летний период.

5.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

5.18.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ):

- при продолжительности основного оплачиваемого отпуска в количестве 56 календарных дней - 3 календарных дня.

2. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск при продолжительности основного оплачиваемого отпуска в количестве 28 календарных дней от 3 до 14 календарных дней, из расчета: один день за каждые три отработанных года в отрасли культуры (ст.116 ТК РФ).

5.19. Работникам, исполняющим обязанности, связанные с вопросами организации труда на общественных началах, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующем порядке:

- председателю профкома – 2 дня;
- членам профкома – 1 день.

5.20. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;

5.21. Работникам, имеющим детей школьного возраста, 1 сентября предоставляется выходной день.

5.22. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

5.23. Для работников, работающих на условиях совместительства, основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в период предоставления ему отпуска по основному месту работы.

5.24. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами трудового распорядка.

## **VI. Оплата труда**

6.1. Оплата труда каждого работника Школы зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Заработная плата работника рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими муниципальными нормативными правовыми документами.

В заработную плату входят:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- компенсационные и стимулирующие выплаты за выслугу лет;
- оплата за работу в порядке внутреннего совместительства или на условиях почасовой оплаты внутри Учреждения (не более 300 часов в год);
- выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда МБОУДОД ДМШ п. Кавказский

6.3. Выплата заработной платы производится 5 и 20 числа каждого месяца. Внеплановые авансы могут выдаваться работникам в чрезвычайных ситуациях в размере не более 50% месячной заработной платы.

6.4 Выплата заработной платы производится безналичным расчетом по зарплатным карточкам в установленные дни.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА.**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в образовательном процессе инструментов и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в т. ч. специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- расследование и учет несчастных случаев в Учреждении;

- обязательное медицинское и социальное страхование работников;

- ознакомление работников с требованиями по охране труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения профкома инструкций по охране труда для всех работников, инструкций по электрической и пожарной безопасности.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать правила охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- незамедлительно извещать Администрацию о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и обучающихся, о каждом несчастном случае, происшедшем на территории Учреждения;

- проходить обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и ежегодное флюорографическое обследование, в соответствии с медицинскими нормами.

7.4.Работодатель своевременно производит паспортизацию условий труда и санитарно- технического состояния Учреждения, аттестацию рабочих мест.

7.5.Работодатель организует текущий и капитальный ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности.

7.6.Работодатель ежегодно до 1 октября выполняет все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в осенне-зимний период.

7.7.Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, удалению льда с пешеходных дорожек или обработке обледенелых участков песком.

7.8.Работодатель отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14 градусов С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

7.9.Профсоюзный комитет организует систематический контроль силами общественных инспекторов и комиссий по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а также контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты согласно требованиям трудового законодательства.

7.10.Профсоюзный комитет периодически, не реже одного раза в три месяца, проверяет выполнение Работодателем предписаний общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации. Периодически (один раз в три месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольных началах проведение «субботников» в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

### **VIII. Гарантии и компенсации**

8.1.Работодатель проводит работу по изысканию возможностей для улучшения жилищных условий работников и обеспечению их жильем.

8.2.Одиноким матерям, работникам, имеющим двух и более детей в

возрасте до 14 лет, если их рабочее время не сокращено по другим основаниям, Работодатель сокращает ежедневное рабочее время на один час.

8.3. По ходатайству профсоюзного комитета матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком – инвалидом или ребёнком, страдающим тяжелой формой хронического заболевания, до достижения им возраста 3-х лет, Работодатель продлевает указанный отпуск на срок до одного года до достижения ребёнком шестилетнего возраста.

8.4. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом Учреждения оказывает экстренную материальную помощь работникам в случае тяжелого заболевания, несчастного случая, смерти близких родственников.

8.5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом Учреждения оказывает экстренную материальную помощь ближайшим родственникам в случае смерти работника Учреждения.

8.6. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.7. Работодатель совместно с профкомом проводит культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

8.8. Профком проводит среди работников Школы обучение по вопросам правового регулирования трудовых отношений.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.3. С учетом мнения профкома производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление тарификационных списков;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

9.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
  - сокращение численности или штата работников организации;
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
  - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
    - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
    - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
  - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
  - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
  - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

9.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- утверждение Положения об оплате труда, Положения о моральном и материальном стимулировании работников МБУДО «ДМШ» пос. Кавказский.

9.6. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в

отношении работников, являющихся членами профкома;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

9.7. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

### **Х. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

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

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раза в год.

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

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

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

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка,
2. Положение по оплате труда,
3. Соглашение по охране труда.

Прошито, пронумеровано

И скреплено печатью

50 (пятьдесят) листов

Директор МБУДО «ДМШ» пос. Кавказский

Брацихина Л.Ф.

