



<p><b>От работодателя</b>  Директор Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 59»   Л.А. Грובה</p>	<p><b>От работников</b>  Председатель Ленинск-Кузнецкого отраслевого районного Совета председателей профкомов   Т.И. Толмачева</p>
<p>«20» сентября 2017 г.</p>	<p>«20» сентября 2017 г.</p>

*Всезнание районной организации Ленинск-Кузнецкого местного самоуправления округа продлен до 30.12.2022г.  
Председатель профкома Т.И. Толмачева*

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 59»

(на 2017-2020 годы)

Утвержден на общем собрании работников  
Протокол № 1 от 30.08.2017г.

с. Панфилово  
Ленинск-Кузнецкий район

## Содержание коллективного договора

- 1 - Общие положения.
- 2 – Заключение, изменение и прекращение трудового договора.
- 3 – Оплата и нормирование труда.
- 4 – Рабочее время и время отдыха.
- 5 - Охрана труда и здоровье.
- 6 - Гарантии профсоюзной деятельности.
- 7 – Социальные гарантии
- 8 – Заключительные положения



## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 59».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.96 г. № 10- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Кузбасское соглашение между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Администрацией Кемеровской области и работодателями;
- Отраслевое Соглашение между Департаментом культуры и национальной политики Кемеровской области и Кемеровской областной организацией Российского профсоюза работников культуры.

1.3. Целью Коллективного договора является, распределение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения МБОУ ДО «ДМШ № 59» и устранению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- директор – **Представитель Работодателя;**
- работники Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 59» в лице их представителя – председателя Ленинск-Кузнецкого отраслевого районного Совета председателей профкомов (далее – Профсоюз).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников (в том числе – совместителей).

1.6. Представитель Работодателя обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с Представителем Работодателя.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

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



1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (*либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон*).

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2.1. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению Представителя Работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а Представитель Работодателя обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2. Трудовой договор с работниками МБОУ ДО «ДМШ № 59» заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.3. При заключении трудового договора учитывается мнение Профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или на неопределенный срок*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту.

2.4. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в Профком.

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.



2.6. Представитель Работодателя, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.7. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и Представителем Работодателя, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет

2.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

2.9. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*ст. 178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основанию, не избрания на должность (*п. 3, ст. 83 ТК РФ*).

2.10. Уведомление Профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

### **III. Оплата и нормирование труда**



3.1. К перечню расходов по оплате труда относятся любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах - стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, а так же расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные трудовыми договорами (контрактами) и Коллективным договором.

3.2. Стороны договорились:

- проводить согласованную социально – экономическую политику, направленную на повышение заработной платы и других доходов за счет повышения ответственности исполнителей всех уровней, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины.

3.3. Основой для начисления заработной платы является Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 59», утвержденное директором школы и согласованное с начальником отдела культуры.

Данное Положение (см. приложение № 1) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и национальной политики Кемеровской области., Постановлением главы администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального района от 15.03.2011 года № 127 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ленинск-Кузнецкого муниципального района», Постановлением главы Ленинск-Кузнецкого муниципального района от 24.03.2011 года № 152 «Об оплате труда работникам муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации Ленинск-Кузнецкого муниципального района». Статьей № 144 ТК РФ.

3.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- приложения № 3 к положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и национальной политики Кемеровской области;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера (см. Положение о распределении компенсационного фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «ДМШ № 59»);
- перечня выплат стимулирующего характера (см. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ ДО «ДМШ № 59»);
- Положения об оплате труда работников МБОУ ДО «ДМШ № 59»;



- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

- мнения представительного профсоюзного органа работников культуры.

3.5. Размер заработной платы определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в оплате труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии ТК РФ и иными федеральными и областными законами. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- суммы, начисленные по установленным ставкам заработной платы и должностным окладам;

- повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;

- доплаты компенсационного характера;

- стимулирующие выплаты.

3.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные поощрительные и разовые выплаты.

3.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с их исполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.8. Изменение размеров окладов (ставок) и надбавок за продолжительность непрерывной работы производится в следующие сроки:

3.8.1. При присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания.



3.8.2. При присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа директора Школы, на основании решения областной аттестационной комиссии..

3.8.3. При изменении стажа непрерывной работы в учреждении по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на увеличение размера окладов (ставок) и надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.8.4. Для усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности качества работы (продукции), выполнения плановых заданий и договорных обязательств применяются стимулирующие системы премирования и другие стимулирующие системы премирования, другие формы материального поощрения.

Конкретные системы оплаты труда, формы поощрительных выплат устанавливаются Школой в «Положении об оплате труда работников МБОУ ДО «ДМШ № 59»» и других локальных нормативных актах.

Запрещается, какая бы то ни было, дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 129, 132 ТК РФ)

3.8.7. Представитель Работодателя гарантирует работникам оплату труда по результатам текущего периода, но не ниже минимальных уровней оплаты труда, установленных в соответствии с коллективным договором для конкретных, квалификационных групп при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени и выполнении Работниками своих должностных обязанностей.

3.8.8. В минимальный уровень оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, премии, а также другие компенсационные и поощрительные выплаты.

3.8.9. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК).

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Порядок использования дополнительного времени отдыха согласовывается с Представителем Работодателя.

3.8.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере начисленной заработной платы согласно ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8.11. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада). Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3.8.12. При переводе Работника, нуждающегося, в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации, за ним сохраняется его прежний



средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до выздоровления Работника (ст. 182 ТК РФ.)

3.8.13. Суммы выплат, не начисленные работнику по вине администрации в результате бухгалтерских, счетных и иных ошибок (в том числе при неправильном применении законодательства), подлежат возмещению в виде аванса, если выплаты по школе были уже произведены.

3.8.14. Оплата труда каждого работника определяется «Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «ДМШ № 59» в установленном порядке Представителем Работодателя и согласованным с Профсоюзом.

Положение об оплате труда является частью Коллективного договора. В период действия Коллективного договора в Положение об оплате труда могут вноситься изменения и дополнения

Работодатель должен:

3.8.15. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) (при любой системе оплаты труда) - не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ (Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

3.8.16. Устанавливать ежегодно до начала учебного года преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий год.

3.8.17. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.8.18. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия работника.



3.8.19. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ)

3.8.20. Установление учебной нагрузки и ознакомление с её объёмом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск, в целях определения её объёма на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст.74 ТК РФ.

3.8.21. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение, является основным местом работы, сохранять, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

3.8.22. Устанавливать объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с письменного согласия.

3.8.23. Выплачивать преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

- 1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- 2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- 3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.8.24. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

3.8.25. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, либо ином отпуске, при распределении её на очередной учебный год на общих



основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребёнком либо иного отпуска устанавливать ему учебную нагрузку в объёме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объёме, с его письменного согласия.

Другим преподавателям переданную временно учебную нагрузку уменьшить в соответствии с трудовым законодательством.

3.8.26. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчётного листа (ст. 136 ТК РФ).

3.8.27. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

3.8.28. Введение новых условий оплаты труда или их изменения производятся Представителем Работодателя с обязательным извещением Профсоюза и работников, которым изменяются условия оплаты труда, не менее чем за два месяца до их предполагаемого введения или изменения.

3.8.29. Районный коэффициент начисляется на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка в размере 30%.

3.8.30. Преподавателям за работу в селе начисляется повышающий коэффициент к ставке заработной платы по занимаемой должности в размере 25%.

3.8.31. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается работникам МБОУ ДОД «ДМШ № 59», размеры выплаты вознаграждения регулируются Положением, утверждённым представителем Работодателя совместно с Профсоюзом.

3.8.32. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника устанавливаются с учётом особенностей работы по совместительству работников культуры (Постановление министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003. № 41).

Доплаты одному работнику максимальными размерами не ограничиваются и определяются наличием экономии фонда заработной платы, полученной от освобождения численности работников по сравнению с численностью штатного расписания, утверждённого в установленном порядке.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, но не менее 35% заработной платы замещаемого работника (ст. 151 ТК РФ).

3.8.33. Штатное расписание утверждается руководителем и включает в себя специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.



- Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объемов и лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

- Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований районного бюджета, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

3.8.34. Определены следующие сроки оплаты труда:

- Первая половина оплаты труда – 20 число каждого текущего месяца.

- Вторая половина оплаты труда – 15 число каждого следующего месяца.

В случае совпадения срока выплаты заработной платы на выходные или праздничные дни, выплату заработной платы производить предыдущим выходному дню числом.

3.8.35. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Представителя Работодателя в письменной форме (ч.2, ст. 142 ТК РФ).

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1, ст. 157 ТК РФ).

3.8.36. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным графиком, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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



- 4.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю работникам, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.
- 4.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1.5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).
- 4.6. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).
- 4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.
- Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.8. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, можно только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 4.9. В период осенних, зимних, весенних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.
- 4.10. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков, по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.
- 4.11. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Всем педагогическим работникам предоставляется 56 календарных дней, техническим работникам – 28 календарных дней.
- 4.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.
- 4.13. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска



допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём, продолжительность которого не может быть менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

4.15. Педагогическим работникам ДМШ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления отпуска определяются учредителем и Уставом образовательного учреждения.

4.16. Право на досрочное предоставление ежегодных отпусков имеют следующие категории работников:

- работники моложе 18 лет;
  - работники, имеющие двух и более детей до 14 лет, ребёнка – инвалида до 18 лет;
  - женщины перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
  - работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
  - участники военных конфликтов;
  - работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».
- 4.17. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- рождение ребёнка, регистрация брака работника (детей работника), смерть близких родственников – до 5 календарных дней;
  - при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
  - председателю профкома – 3 календарных дня;
  - в связи с юбилейной датой работника (50 и 55 лет) – 1 день;
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
  - родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
  - участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
  - при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
  - работникам, дети которых идут в первый класс – 1 день, 1 сентября или очередной отпуск;
  - работникам, имеющим детей-инвалидов – до 14 календарных дней в году;
  - по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам (по письменному заявлению) – продолжительность отпуска определяется по соглашению между работодателем и работником (ст. 128 ТК РФ).



Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.18. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (*ч.2 ст.116 ТК РФ*):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- преподавателю при замене временно отсутствующего учителя – 1 день за 6 уроков;
- председателю первичной профсоюзной организации - 10 дней;

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

4.19. Кроме случаев, установленных законодательством (*ч. 2, ст. 128 ТК РФ*), Представитель Работодателя учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (*ст. 263 ТК РФ*) одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

## **V. Охрана труда и здоровья**

### ***Обязанности представителя администрации.***

5.1. Представитель Работодателя обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда (температуру, влажность, освещенность, проветриваемость, чистоту).

5.2. Представитель Работодателя организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.3. Представитель Работодателя обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

5.4. Представитель Работодателя обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.6. Представитель Работодателя оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников культуры РФ представителям по охране труда,



уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

5.7. Представитель Работодателя обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

5.8. Представитель Работодателя обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.9. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

#### **Обязанности работников**

5.10. Работники ДМШ обязаны соблюдать правила и инструкции по охране труда.

#### **Права**

5.11. Работники ДМШ имеют право вносить предложения по улучшению охраны труда.

5.12. Работники ДМШ имеют право отказаться от работы в условиях, угрожающих жизни и здоровью.

### **VI. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

6.2. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

6.3. Взаимодействие Представителя Работодателя 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 Представителя Работодателя 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 Представителя Работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;



- согласия, отсутствие которого при принятии решения Представителя Работодателя квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

6.4. С учетом мнения Профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

6.5. 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 в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда 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 учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

6.6. По согласованию с Профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках.

6.7. 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.

6.8. С согласия Профсоюза 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 (п.2 ст.81 ТК РФ);
- 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;

6.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

6.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для



замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

6.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VII Социальные гарантии**

7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путёвок на оздоровление в санаториях и профилакториях. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска, работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.2. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств учреждения (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

7.3. Добиваться выделения для детей сотрудников :

- путёвок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков на новогодние праздники

7.4. Оказывать материальную помощь (приложение № 2) за счёт экономии фонда оплаты труда и средств профсоюзной организации:

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при выходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- на юбилейные даты;
- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами и т.д.

7.5. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства, или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятий штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом РФ, независимо от объёма учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.



7.6. Представитель Работодателя обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, пенсионный фонд, Фонд занятости населения и обязательное медицинское страхование.

## **VIII ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации, ее филиала, представительства и иные обособленные структурные подразделения.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

*Примечание.* При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).