

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
"ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА» ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
СЕМЕНОВСКИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2016 – 2018 год

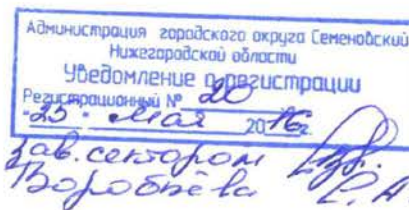
От работодателя:  
Директор МБУ ДО  
«Детская художественная школа»



Ветрова Н.Ю.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО «Детская художественная  
школа»

Мордашова В.В.



## **1. Общее положение.**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между коллективом работников МБУ ДО "Детская художественная школа», Профсоюзом работников культуры, с одной стороны, и работодателем, представляемым директором МБУ ДО "Детская художественная школа» Ветровой Ниной Юрьевны, действующим на основании Устава в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников, совершенствования образовательного процесса в МБУ ДО "Детская художественная школа».

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законодательством ЦК профсоюзов работников народного образования, Федеральными законами " О коллективных договорах и соглашениях", "О профессиональных союзах, их правовых и профессиональных гарантиях деятельности", " О порядке разрешения коллективных трудовых споров", " Об образовании", " О занятости населения в Российской Федерации", " Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации" с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования детей (в дальнейшем - учреждения) и установлению дополнительных условий труда.

**1.3.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на тех работников, для которых учреждение является основным местом работы.

**1.4.** Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создание безопасных и благоприятных для здоровья и жизни условий труда, соблюдения требований законодательства об охране окружающей среды. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников работодателем в течение 5 -7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

**1.5.** Коллективный договор сохраняет свое действие до конца его срока действия в случае изменения наименования учреждения или расторжения трудового договора с директором учреждения.

**1.6.** При реорганизации учреждения (слиянии, разделении, присоединении, выделении, преобразования) коллективный договор сохраняет своё действие на все время реорганизации.

**1.7.** При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.



**1.8.** При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие на всё время проведения ликвидации.

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

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

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

**1.12.** Настоящий договор вступает в силу с момента подписания.

**1.13.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

а. Правила внутреннего распорядка.

б. Положение об оплате труда работников.

в. Соглашение по охране труда.

г. Положение о надбавках и доплатах, материальной помощи и премировании работников.

д. Перечень профессий, имеющих право на досрочное назначение пенсий.

е. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;

ж. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам дополнительного отпуска сроком до одного года.

**1.14.** Стороны определяют участие в управлении школой работниками и через профком по следующим вопросам:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

-обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесения предложений по её совершенствованию.

- участие в разработке, обсуждении и принятии коллективного договора

**1.15.** Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

**1.16.** В течение срока действия коллективного договора ни одна сторона не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

## **2. Трудовой договор.**

**2.1.**Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, Уставом МБУ ДО «Детская художественная школа» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым



тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для создания приказа о приеме на работу.

**2.3.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ)

**2.5.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ)

**2.6.** Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

**2.7.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением о дополнительном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

**2.8.** Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением, Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома, Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

На педагогического работника с его согласия приказом ОУ могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися. Вознаграждение за классное руководство установлено 15 % от минимального оклада.

**2.9.** При установлении учителям, для которых школа является основным местом работы, сохраняется объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленной в начале учебного года, не может уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а так же при



установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам или программам или сокращения количества учащихся.

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

**2.10.** Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная школа является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

**2.11.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливаются на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

**2.12.** Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется. Увеличение или уменьшение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой в приказе директора на начало учебного года возможны только:

- по взаимному согласию сторон,
- по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам или программам или сокращению числа учащихся,
  - временное увеличение объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия временной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение учебного года).
    - перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст.72 ч.1 ТК РФ)
    - 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, карантин и в других случаях);
      - восстановления на работе учителя, 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.
  - а так же случаях, предусмотренных ст. 72 ч.2 для изменения учебной нагрузки – согласие работника не требуется.

**2.13.** В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловлены обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (ст.72 ч.2 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 , 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 учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**2.14.** 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.

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

### **3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

**3.** Работодатель обязуется:

**3.1.** Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление 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.

**3.2.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 24 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**3.3.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2,3,5 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

**3.4.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

**3.5.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.



3.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.118, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.7. 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.

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

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 (по согласованию) профкома определяет форму профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

- Организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 5 лет.
- В случае направления работника для повышения квалификации 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).
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в утверждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.



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

**5.1** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, учетом 2-х сменности, утвержденным директором с учетом мнения профкома, должностными инструкциями работников согласно Устава школы.

**5.2.** Для директора и работников административно-хозяйственного и обслуживающего персонала школы устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

**5.3.** Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333) с учетом объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей. Ставка-18 часов педагогической работы в неделю. Необходимое количество учебных часов определяется конкретным образовательным учреждением на основе учебного плана, трудового распорядка и Устава.

**5.4.** Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению работника с работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.5.** Расписание составляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, в соответствии с гигиеническими требованиями к условиям обучения в образовательных учреждениях ( СанПин 2.4.2.1178-02) .

**5.6.** По возможности педагогу предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

**5.7.** Работы в выходные и праздничные дни допускается по ст. 113. ТК РФ по распоряжению директора и согласия работника.

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.

**5.8.** В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

**5.10.** Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

**5.11.** Время осенних, зимних, весенних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагога и других работников школы.



**5.12.** График работы в каникулы утверждается приказом директора, время работы не должно превышать учебную нагрузку.

**5.13.** В каникулы работники школы привлекаются к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, уборка территории) в пределах установленного им рабочего времени.

**5.14.** Очередность оплачиваемого отпуска определяется графиком отпусков с учетом мнения профкома в удобное для работников время, чтобы не нарушался учебный процесс.

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 части отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

**5.15.** Продолжительность отпуска педагогических работников - 56 календарных дней, административно- хозяйственный персонал - 28 календарных дней..

**5.16.** Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (директор, завуч, завхоз) предоставляется не менее 3 дней (ст. 119 ТК РФ), а также при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности.

**5.17.** Неоплачиваемый дополнительный отпуск предоставляется в следующих случаях:

а. при рождении ребёнка- 3 дня

б. 1 сентября - сопровождение ребенка младшего возраста в школу.

в. проводы детей в армию - 3 дня

г. свадьба- 3 дня

д. похороны - 3 дня (смерть близких родственников)

е. родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы -3 дня;

**5.18.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года по заявлению работников.

**5.19.** Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по заявлению работника.

**5.20.** Общий выходной день - воскресенье, второй день при 6- дневной рабочей неделе определяется расписанием занятий (ст.111ТК РФ).

**5.21.** Время перерыва и отдыха в рабочее время педагогическим работникам устанавливается одновременно с обучающимися. Время отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

**5.22.** На работу педагог должен приходиться за 15 мин до начала занятий и оставаться после работы не менее 15 минут.



**5.23.** В целях более эффективной работы образовательного учреждения, вводится работа в две смены (ст.103 ТК РФ).

**5.24.** Педагогическим работникам разрешено совместительство, в том числе по аналогичной должности, что можно считать особенностью регулирования труда (комментарии к ст.98). Директор имеет право разрешить работнику работу по другому трудовому договору, по иной профессии за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства ( ст. 98) ТК РФ.

## **6. Оплата и нормирование труда.**

**6.1.** Оплата труда в МБУ ДО «Детская художественная школа» основывается на постановление администрации городского округа Семеновский Нижегородской области № 1561 от 04.10.2012 года о внесении изменения в постановление администрации Семеновского района от 27 октября 2008 года №121 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Семеновского района»

и осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда учреждения с после дующими изменениями и дополнениями. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением к настоящему коллективному договору.

**6.2.** Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, образования, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

**6.3.** Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) , не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

При выплате зарплаты на руки работнику выдается расчетный лист о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период размерах и основаниях произведенных удержаний, остатками на конец и начало расчетного периода, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Зарплата выплачивается работнику в школе либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

**6.4.** Ставки заработной платы и должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

**6.5.** Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни заработной платы - 21 число и -06. Заработная плата, компенсации и другие выплаты производятся в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).



6.6. Оплата труда педагогического персонала включает в себя:

- Минимальный должностной оклад по профессиональной должностной группе
- Надбавку за выслугу лет
- Выплаты компенсационного характера
- Выплаты за высокое профессиональное мастерство
- Выплаты за сложность и напряженность труда
- Доплаты за дополнительно возложенные на работника обязанности

Изменение размеров должностного оклада работников производится:

- При изменении величины минимальных окладов по ПКГ Правительством Нижегородской области (с даты их введения)
- При получении высшего образования или восстановлении документов об образовании (предоставление соответствующего документа)
- При присвоении квалификационной категории (со дня решения аттестационной комиссии)
- При увеличении стажа педагогической работы со дня достижения соответствующего стажа (если представлены документы)

6.7. Педагогическим работникам производятся дополнительные выплаты в виде стимулирующего характера в соответствии с положением оплаты труда.

6.8. Работодатель обязуется:

- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК размере среднего заработка, неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).
- При нарушении установленного срока выплаты заработной

платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой 10 процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 0,06 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ

- Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату размере  $\frac{2}{3}$  заработной платы (ст.157 ТК РФ).

6.9. Фонд оплаты труда распределяется следующим образом: заработная плата, премирование, материальная помощь. Фонд экономии может направляться на поощрение работников.

6.10. Премия и материальная помощь выделяется по согласованию с директором, профкомом.

6.11. Педагогическим работникам доплачивается за классное руководство, за проверку работ, доплаты за категорию, высшее образование.

6.12. Изменения разрядов оплаты труда производится при увеличении стажа педагогической работы по специальности, при получении образования, при



присвоении квалификационной категории.

**6.13.** При уходе в отпуск заработная плата должна выдаваться не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 135 ТК РФ).

**6.14.** Оплату командировочных производить предварительно.

**6.15.** При увольнении выплата всех сумм работнику производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

## **7. Гарантии и компенсации.**

**7.** Работодатель обязуется:

**7.1.** Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Распространить гарантии и компенсации ст.ст.173-177 ТК РФ на работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и среднего профессионального образования и на работников, получающих второе высшее образование.

**7.2.** Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами учреждений культуры.

**7.3.** Установить надбавку (из фонда экономии) к должностному окладу за почетные звания "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный работник культуры РФ" – в размере 10% от должностного оклада.

**7.4.** Работники школы осуществляют свою трудовую деятельность согласно должностным инструкциям. Не допускается пересмотр норм труда, введения новых обязанностей работникам, не предусмотренных законом о труде, требующих других навыков, приспособления к другой работе.

**7.5.** Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам:

- уходящим на пенсию по старости по согласованию с профкомом 2 минимальных оклада оплаты труда, если проработал в учреждении более 10 лет;

- получившим трудовое увечье в данном учреждении - в минимальном размере оплаты труда;

- при стихийном бедствии - в минимальном размере оплаты труда.



## 8. Охрана труда и здоровья.

8. Администрация обязуется обеспечить:

- Оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инвентарем и сохранностью этого имущества, закрепленного работником;
- Защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- Установление теплового режима в течение зимнего периода в учебных классах не ниже 18 градусов;
- Проведение регулярной влажной уборки классов и коридоров;
- Своевременную выдачу работнику спецодежды и спецобуви (дворник, уборщица, рабочий по зданию).

8.1. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и безопасности труда.

8.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

8.3. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п.1, 2, 3 ст. 18 Федерального закона "Об охране труда в РФ" и ст.17 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний".

8.4. Организовать и оплатить:

- Ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников.

8.5. Оказывать материальную помощь при приобретении дорогостоящих лекарств и санаторных путевок (из экономии заработной платы).

8.6. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.

8.7. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих в порядке, установленном законом.

8.8. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом №125 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 года.

8.9. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.



**8.10.** Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя (т.е. не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

**8.11.** Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

**8.12.** Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

**8.13.** Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ)

**8.14.** Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**8.15.** Основным направлением в сфере охраны труда считать:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников
- содействие общественному контролю над соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда
- профилактика несчастных случаев на производстве и повреждения здоровья работников
- расследование и учет несчастных случаев на производстве
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или во время служебных командировок.

Реализация основных направлений в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями работодателя и профессиональным союзом работников, а так же иными уполномоченными представительных органов по вопросам охраны труда.

**8.16.** Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а так же применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов,
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте,
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права,
- организацию контроля над состоянием условий труда на рабочем месте
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты,
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи,



- обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ),

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленном порядке (ст. 212 ТК РФ).

Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

**8.18.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

**8.19.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**8.20.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

**8.22.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

**8.23.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**8.24.** Оказывать материальную помощь на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей, или получения травм в размере минимального размера оплаты труда.

**8.25.** Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**8.26.** Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

**8.27.** По решению комиссии по социальному страхованию приобретать



путевки на лечение и отдых.

**8.28.** Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2 "б", п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

5.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка выплаты денежных средств по вине работодателя не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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 мероприятий.

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

Председатель и его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка



увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выбранного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

Запрещение работы в выходные и 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);

— Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 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);
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 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).

## 10. Обязательства профкома.

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



10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным района, города.

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

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

10.10. 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 учреждения.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.12. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

10.13. Организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка на прилегающей территории, сохранение материальной базы; создание комфортных условий для деятельности работников и обучающихся и нормального морально-психологического климата в ДХШ.

## **11. Заключительные положения**

11. Стороны договорились о том, что:

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



11.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников образовательного учреждения не реже 2-х раз в год.

11.3. Рассматривают в 10-ти дневный 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 с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст.55 ТК РФ.

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

11.7. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.

## **12. Приложения к коллективному договору.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников. ПРИЛОЖЕНИЕ №1.
2. Положение об оплате труда работников. ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.
3. Положение о надбавках и доплатах, материальной помощи и премировании работников. ПРИЛОЖЕНИЕ № 3.
4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам работников длительного отпуска до одного года. ПРИЛОЖЕНИЕ № 4.
5. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Приложение № 5.



Пронумеровано, пронумеровано  
и скреплено печатью

19 / *дети и искусство*

Директор МБУ ДО

Детская художественная школа»  
*И.Ю. Ветрова*

