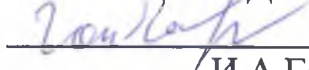


Представитель работников:  
Председатель профсоюзного  
комитета МКУДО «ОДШИ»

  
/ И.А.Гончаренко  
15.02.2018 г.

Представитель работодателя:  
Директор МКУДО «ОДШИ»

  
/ С.А.Цифанская  
15.02.2018 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и администрацией  
Муниципального казенного учреждения дополнительного образования  
«Октябрьская детская школа искусств»  
на 2018 - 2021 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию  
в Администрации Октябрьского муниципального района

Регистрационный № К-3 от «22» февраля 2018г.

Руководитель уполномоченного органа:

*И.В. Кат-ка* *область правдо*  
*обеспечены, вырешено*  
*муниципального района*  
*контроля и охраны*  
*применения*  
*муниципального района*

с.Октябрьское.



*И.В. Кат-ка*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Октябрьская детская школа искусств» между администрацией и работниками.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОКТЯБРЬСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»(далее-МКУДО «ОДШИ») реализующей дополнительные общеразвивающие общеобразовательные программы в области искусств (далее – учреждение), и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3 Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников культуры (далее – профсоюз), в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета (далее – профком)- Ирины Алексеевны Гончаренко; работодатель в лице его представителя – директора Цифанской Софьи Александровны.

1.4 Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.(ст. 41 ТК РФ)

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

1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на вновь принятых.

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

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

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

1.10 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13 В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав и гарантий работников, на период действия коллективного договора, в организации, соблюдаются нормы, установленные коллективным договором. Если в течение срока действия данного коллективного договора законодательством устанавливаются условия лучшие, чем в данном договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

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

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

1.16 Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности производства.

1.17 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и **действует в течение 3-х лет со дня подписания.**

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3х лет.(ст. 43 ТК РФ)

1.18 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положение о комиссии по охране труда;

- в) другие локальные нормативные акты, касаемые трудовой и материально-хозяйственной деятельности учреждения.

1.19 Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через профком:

- а) учёт мнения (по согласованию) профкома;
- б) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- г) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- д) участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.20 Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников не реже одного раза в год.

#### Профком обязуется

1.21 Разъяснять работникам статьи настоящего коллективного договора и содействовать им в осуществлении их прав, представленным настоящим коллективным договором.

1.22 Обеспечивать защиту трудовых прав работников, способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и коллективным договором.

1.23 Сотрудничать по принципам социального партнёрства с работодателем в вопросах соблюдения законодательства и регулирования трудовых и связанных с трудом отношений.

1.24 Способствовать выполнению принятых норм настоящего коллективного договора

1.25 Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность руководителя организации, если эта деятельность не создаёт опасности для жизни и здоровья трудящихся и не противоречит положениям настоящего договора.

1.26 Участвовать в разработке и реализации мероприятий по росту производительности труда с целью улучшения материального положения членов профсоюза и всех

работников.

1.27 Способствовать росту квалификации работников.

1.28 Нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

1.29 Сохранять конфиденциальность всей информации, полученной от работодателя, и обращаться с любой информацией, полученной в результате взаимного сотрудничества по настоящему коллективному договору таким способом, чтобы не раскрыть его коммерческую тайну, тем самым не нанести ущерб организации, либо отдельным её работникам.

1.30 Рассматривать в течение семи рабочих дней (со дня получения) проекты приказов о расторжении трудовых договоров с работниками предприятия по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, с последующим предоставлением работодателю в письменной форме своего мотивированного мнения либо согласования по каждому договору. (ст.373 ТК РФ)

Работодатель обязуется:

1.31 Принимать необходимые меры по устранению действий, приводящих к ухудшению положения работников МКУДО «ОД Ш И»

1.32 Ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами всех работников организации, а также вновь поступающих работников в течение 7 дней после их приёма на работу.

1.33 Издавать приказы и распоряжения в строгом соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором и с учётом мнения профсоюзного комитета работников МКУДО «ОД Ш И».

1.34 Возмещать работнику не полученный им заработок в случае незаконного лишения его возможности трудиться.

1.35 Возмещать в денежном эквиваленте незаконное отстранение от работы, увольнение или перевод на другую работу.

1.36 Возмещать простой без работы, если причиной простоя стал отказ работодателем исполнить или своевременно исполнить решение органа по рассмотрению трудовых споров или Государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе.

1.37 Возмещать моральный вред, причинённый неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ). Все неразрешимые споры, которые не урегулирует специально созданная комиссия будут направлены для рассмотрения в суд.

1.38 Учитывать мнение работников профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ.

1.39 Не ограничивать права профсоюзного комитета и предоставлять право осуществлять контроль за формированием и расходованием денежных фондов организации, а именно расходование фонда добровольных пожертвований и стимулирующих надбавок.

#### Работники обязуются:

1.40 При поступлении на работу ознакомиться с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, своими обязанностями и правами, установленными должностной инструкцией, и в дальнейшем выполнять их требования.

1.41 Добросовестно выполнять возложенные на них трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. Уважительно относиться к коллегам и не создавать межличностных конфликтных ситуаций.

1.42 Повышать свой квалификационный уровень.

1.43 Беречь собственность учреждения, эффективно использовать музыкальное оборудование, мебель, инвентарь, бережно относиться к электронно-цифровой технике (компьютер, ноутбук, принтер, электронное пианино) и другим предметам.

1.44 Принимать необходимые меры к пресечению действий других работников, наносящих или способных нанести ущерб имуществу организации.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

Стороны договорились о том, что:

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, а также является основанием для издания приказа о приёме на работу. Один экземпляр трудового договора хранится у каждой из сторон.

2.3 Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок, если в трудовом договоре не оговорён срок его действия.(ст. 58 ТК РФ)

2.4 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и не станет допускать дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

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

2.6 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени.

2.7 С добровольного согласия сторон работодатель оформляет изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее договора и с учётом положений коллективного договора.

2.8 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором, и могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.9 Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома.

2.10 Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.11 Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.12 В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. В течение одного учебного года изначальная часовая нагрузка, обозначенная в начале учебного сезона, может меняться только в сторону уменьшения педагогических часов, так как финансирование нагрузки преподавателя закладывается в начале учебного года, на один учебный период и не может быть увеличена до её окончания.

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

2.14 Преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы и для которых обеспечена преподавательская нагрузка в объёме не менее чем на одну полную ставку заработной платы, имеют право в начале нового учебного года увеличить свою часовую нагрузку (если в образовательном учреждении увеличился контингент обучающихся по основным и дополнительным общеразвивающим программам) лишь с письменного согласия работодателя, которое является основанием для издания приказа.

2.15 Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.16 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.17 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя и концертмейстера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя (согласие работника не требуется) в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
  - временного увеличения объёма учебной нагрузки, в связи с производственной необходимостью, для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать 1-го месяца в течение календарного года);
  - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.



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

2.19 В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.20 О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2-а месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников.

2.21 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.

2.22 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.

2.23 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Если работник является членом профсоюза, то расторжение трудового договора по инициативе работодателя, не зависимо от причины увольнения, может быть произведено только с учётом мнения, либо предварительного согласия членов профсоюза.

2.24 Работодатель совместно с представителями общего собрания работников разрешает вопросы о материальном стимулировании работников согласно «Положению об оценке результативности деятельности работников МКУДО «ОДШИ», критериям, показателям качества и результативности труда, лежащих в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядка расчёта и выплаты». И согласно «положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей подведомственных Управлению культуры администрации Октябрьского муниципального района.

- 2.25 При сокращении штатов не допускать увольнения 2-х работников из одной семьи одновременно.
- 2.26 Предоставлять преимущественное право оставления на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ , при равной производительности труда и квалификации лицам:
- **(1 категория)** Беременным женщинам и женщинам имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
  - **(2 категория)** Имеющим детей инвалидов (возраст их не ограничен), за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а», пункта 3, пунктов 5-8, 10, 11, ст. 81 ТК РФ;
  - **(3 категория)** Одиноким матерям и одиноким отцам, воспитывающим детей до 18 лет;
  - **(4 категория)** Проработавшим в образовательном учреждении не менее 10 лет;
  - **(5 категория)** Предпенсионного возраста (за 3 года до наступления пенсионного возраста)
  - **(6 категория)** Педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности сразу после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж по специальности не менее одного года.
  - **(7 категория)** Призывного возраста, в год призыва на действительную военную службу.

2.27 В случаях когда все или некоторые увольняемые работники в равной степени обладают преимущественным правом оставления на работе и возникает конфликтная, спорная ситуация , то преимущество оставления в штате учреждения, среди вышеуказанных категорий лиц (по пункту 2.26) , отдаётся по очередности категорий: начиная от 1й категории, заканчивая 7й.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2 Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации ра-

ботников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

- 3.3Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
  - 3.4В 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).
  - 3.5Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ (при наличии финансовых средств).
  - 3.6Готовить документы к 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 разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

- 4.1Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2-а месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3-и 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.

## Стороны договорились, что:

4.2 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т.ч. и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, а именно ранее уволенных из учреждения, в связи с сокращением численности или штата.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2 Для руководящих и педагогических работников МКУДО «ОДШИ» устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.3 Время работы в предпраздничные дни сокращается на один час; Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.4 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.

5.5 Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях предусмотренных Законодательством РФ, а также в исключительных случаях :

- а) по просьбе беременной женщины, в соответствии с медицинским заключением.
- б) по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, регулируется локальными актами. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей №№ 60,97 и 99 ТК РФ. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи № 113 ТК РФ.

5.7 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничения и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.8 Проведение экзаменов, зачётов, подготовка и проведение академических концертов и репетиций к ним (не предусмотренных расписанием занятий) не влечёт за собой дополнительной оплаты преподавателям, так как реализуется за счёт рабочего времени, отводимого на проведение уроков.

5.9 Участие и работа в педагогических советах, производственных собраниях и заседаниях секций, так же не влечёт дополнительной оплаты, так как они входят в счёт внеурочной оплачиваемой части часа. Поэтому присутствие на них обязательно для всех преподавателей.

5.10 Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском и с государственными праздничными днями, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.11 Периоды отмены учебных занятий, являются для педагогов и другого штатного персонала, рабочим временем. В этот период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы в установленном порядке. В период отмены учебных занятий обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.13 О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

5.15 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, который должен быть не менее 3-х календарных дней.

5.16 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье: до 2-х календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства: до 2-х календарных дней;
- в связи с бракосочетанием работника: до 3-х календарных дней;
- в связи с бракосочетанием детей: до 2-х календарных дней;
- в связи со смертью и похоронами близкого родственника: до 3-х календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет: до 14 календарных дней;
- тяжёлого заболевания близкого родственника (с предоставлением мед.справки): до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту): до 14 календарных дней в году;
- для проводов детей на военную службу : до 2-х календарных дней;
- родителям и жёнам(мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы: до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам: до 60 календарных дней в году.

Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке , установленном Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (под-

пункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья № 335 ТК РФ) , с личного письменного заявления и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.17 Рабочая неделя - пятидневная. Общим выходным днём являются суббота и воскресенье.

5.19 Время перерыва для отдыха и питания преподавателей, графики педагогической работы, графики посменной работы обслуживающего персонала устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка , локальными актами учреждения , а также приказом руководителя и фиксируются в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны согласны с тем, что:

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании штатного расписания в пределах фонда оплаты труда на год. Дополнительные средства, полученные учреждением от бюджетного фонда, расходуются на цели: премирование, доплаты, надбавки, материальная помощь, в пределах 65 % от общей суммы средств.

6.2 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 21-е число текущего месяца и 5-е число следующего месяца.

6.3 Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положениями:

- а) «об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей подведомственных Управлению культуры администрации Октябрьского района»
- б) «об оценке результативности деятельности работников МКУДО «ОДШИ», критерии, показатели качества и результативности труда, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядка расчёта и выплаты». (приложение № 3).

6.4 Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производятся:

- а) при присвоении квалификационной категории: со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- б) при присвоении почётного звания: со дня присвоения.

в) При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5 На преподавателей и концертмейстеров на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6 За добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей директор применяет следующие формы поощрения работника:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение почётной грамотой.

Премии, выплачиваемые каждому из работников, устанавливаются директором с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в индивидуальном порядке на основании «Положения об оценке результативности деятельности работников МКУДО «ОДШИ», критерии, показатели качества и результативности труда, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядка расчёта и выплаты».

6.7 За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, почётными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению Почётных званий.

6.8 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

#### Работодатель обязуется:

6.10 Возместить работниками материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, не полученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).



6.11 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.12 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

### Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Предоставляет гарантии и компенсации работникам МКУДО «ОДШИ» в следующих случаях:

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

7.2 Оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, утвержденным Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюза.

7.3 На основании Закона Челябинской области от 18 декабря 2014г. № 89-ЗО «О возмещении расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках(посёлках городского типа) Челябинской области» предоставляет преподавателям МКУДО «ОДШИ» льготы на отопление и электроэнергию.

7.4 Сохраняет педагогическим работникам, по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года, уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.5 Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство)

7.6 Обеспечивает бесплатно педагогических работников использованием музыкально-нотными фондами МКУДО «ОДШИ».

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

8.6 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

- 8.7 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
- 8.8 Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спец-одежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ). (см. «НОРМЫ» приложение №4)
- 8.9 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.10 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.11 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 8.12 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.13 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.14 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.15 Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.16 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.17 Профком обязуется организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3 Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5 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).

9.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1% при наличии их добровольных письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7 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 мероприятиях.

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

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

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

9.11 Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- а) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- б) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- в) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- г) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- д) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

### Профком обязуется:

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

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

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

10.3 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.7 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

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

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

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

### Стороны договорились, что:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

11.7 Переговоры по заключению нового коллективного будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

«Положение о правилах внутреннего трудового распорядка».

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

«Положение о комиссии по охране труда».

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

- а) «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей подведомственных Управлению культуры администрации Октябрьского района»
- б) «Положение об оценке результативности деятельности работников МКУДО «ОДШИ», критерии, показатели качества и результативности труда, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядка расчёта и выплаты».

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды  
и других средств индивидуальной защиты  
работникам МКУДО «ОДШИ»

Настоящий коллективный договор принят единогласно на заседании общего собрания работников МКУДО «ОДШИ» в присутствии начальника Управления культуры Администрации Октябрьского муниципального района Челябинской области Толкачёва В.В.  
Протокол № 71 от 15.02.2018 года.



**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи специальной одежды**  
**и других средств индивидуальной защиты**  
**работникам МКУДО «ОДШИ»**

| № п.п. | Профессия или должность        | Наименование средств индивидуальной защиты  | Норма выдачи на год |
|--------|--------------------------------|---|---------------------|
| 1.     | Уборщик<br>служебных помещений | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт.               |
|        |                                | Перчатки с полимерным покрытием   | 6 пар.              |
|        |                                | Перчатки резиновые или из полимерных материалов                                   | 12 пар.             |

Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью  
на **25** листах



Директор МКУДО  
«ОДШИ»  
Пифанская С.А.