

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств № 6» города Смоленска**

**на 2019-2022 годы**

**г. Смоленск**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор заключен на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Смоленской области от 01.12.1999 г. (в редакции от 31.03.2009 г.) № 59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Соглашения в Центральном федеральном округе на 2019-2020 годы, Территориального (городского) Соглашения между Администрацией города Смоленска, Союзом «Смоленское областное объединение организаций профсоюзов» и Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз» на 2020-2022 год и других нормативных актов в целях обеспечения взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ и иных законодательных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечения стабильности и эффективности работы учреждения и обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 6» города Смоленска.

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальной защиты работников с учетом финансово-экономического положения учреждения

### **1.1. Стороны Коллективного договора**

1.1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: МБУДО «Детская школа искусств № 6» города Смоленска, именуемое в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Шпаковой Галины Николаевны и работники учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники» в лице первичной профсоюзной организации её коллективного руководящего выборного органа – профсоюзного комитета, возглавляемого председателем Сахоненковой Екатериной Сергеевной, именуемый далее «Профком».

### **1.2. Предмет Коллективного договора**

1.2.1. Предметом настоящего договора является взаимные обязательства сторон в области социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства и предоставление Работникам, с учетом экономических и финансовых возможностей учреждения, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными в Трудовом Кодексе РФ, законами и иными нормативными актами.

1.2.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства, уважения и учет интересов сторон, свободы выбора, обсуждения и решения

опросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения принятых обязательств.

1.2.3. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора.

1.2.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.2.5. Настоящий Коллективный договор содержит дополнительные положения об условиях и оплате труда Работников, социальных выплатах, гарантиях и льготах, предоставляемых Работникам Работодателем.

### **1.3. Действие Коллективного договора**

1.3.1. Настоящий Коллективный договор не может быть прерван в одностороннем порядке.

1.3.2. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года с 19.11.2019 по 19.11.2022 г. Коллективный договор может быть продлен на срок до 3-х лет по соглашению сторон.

1.3.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на членов Российского профессионального союза работников культуры, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации учреждения;

- на работников учреждения, не являющихся членами Профсоюза, но лично уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы при ведении переговоров по разработке и заключению Коллективного договора. Указанные работники подают письменные заявления в первичную профсоюзную организацию учреждения с просьбой представлять их интересы и работодателю с просьбой ежемесячно перечислять 1% от их заработной платы в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов;

- на работников учреждения, поступивших на работу после заключения коллективного договора, он распространяется на основании их волеизъявления в порядке, предусмотренном п. 1.3.3.

1.3.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение от их имени коллективного договора, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально-договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего коллективного договора распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

### **1.4. Общие обязательства сторон**

1.4.1. При принятии решений по социально-трудовым вопросам, а также при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.2. Работодатель и Профком строят свои отношения на основе партнерства и взаимного доверия, разграничения прав и обязанностей Сторон.

1.4.3. Стороны договорились создавать благоприятный психологический климат в коллективе учреждения.

Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе, укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда Учреждения методами и средствами, разрешенными законодательством РФ.
- содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов в коллективе.

1.4.11. Локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом.

## **II. Трудовой договор. Обеспечение занятости.**

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении Работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных законодательством, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, профессиональными стандартами.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением эффективного трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Квалификация работника-уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника ст. 195.1 ТК РФ. В части требований к квалификации работников применяются профессиональные стандарты.

Профессиональные стандарты применяются в учреждении поэтапно на основе планов по организации применения профессиональных стандартов. План по организации применения профессиональных стандартов включает: список профессиональных стандартов, подлежащих применению, сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении, этапы применения профессиональных стандартов, перечень локальных нормативных актов и других документов, подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

2.4 Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется работодателем за счет средств учреждения. Формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом отдельным нормативным актом.

2.5. Трудовой договор оформляется как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

В соответствии со ст.65 ТК РФ при заключении трудового договора, поступающие на работу, предъявляют работодателю:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН при наличии;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии, отсутствии судимости.

2.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.8. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х (трех) месяцев, а для руководителей учреждения и его заместителей, руководителей филиалов - 6-ти месяцев.

2.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается с письменного согласия работника, без согласия работника перевод допускается в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством РФ.

2.10. Перевод Работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

2.11. Все вопросы, связанные с сокращением численности, штата рассматриваются совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций могут намечаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим договором.

2.12. Работодатель обязуется в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца, информировать профком о предстоящем сокращении численности или штата работников. О возможном массовом высвобождении работников работодатель

информирует профком, а также службу занятости не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерием массового высвобождения считается увольнение более 9% от численности работников организации с количеством работающих свыше 30 человек и более в течение 30 календарных дней.

2.13. О предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности или штата, Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работник, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, по его заявлению и по договоренности с руководителем структурного подразделения предоставляется свободное время не менее 4 часов в неделю для поиска работы с сохранением оплаты труда.

2.14. Высвобождаемому работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в учреждении. Обязанность Работодателя по трудоустройству Работника, подлежащего сокращению, считается выполненной в том случае, когда при отсутствии работы по специальности, квалификации Работника, ему была предложена другая работа в учреждении, от выполнения которой он отказался.

2.15. Стороны договорились, что преимущественное право на оставления на работе при сокращении штата или численности помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, ребенка инвалида до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- инвалиды детства, если они по состоянию здоровья могут продолжать работу;
- награжденные государственными наградами, Почетными Грамотами Министерства культуры РФ и Российского профессионального союза работников культуры;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, семье которых один из её членов имеет статус безработного или пенсионера.

При любом экономическом состоянии Работодатель не увольняет следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.16. Расторжение трудового договора с Работником- членом профсоюзного комитета по инициативе Работодателя производится с согласия профсоюзного комитета в соответствии с п.п. 2.3. ст.,ст. 81,82 ТК РФ.

2.17. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2.3. ст. 81 ТК РФ с председателем, заместителями первичной профсоюзной

организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Для первичной профсоюзной организаций, входящей в состав районной, организации РПРК (Российского профессионального союза работников культуры) вышестоящим выборным органом является районная организация РПРК, для других учреждений - президиум Смоленской региональной организации РПРК.

2.18. Работодатель обязуется проводить информирование работников о состоянии рынка труда и об изменениях в законодательстве о занятости, принимает обязательства по сохранению рабочих мест, определяет условия введения сокращенного рабочего дня, вынужденных простоев.

2.19. Аттестация работников учреждения проводится в соответствии с утвержденным Положением об аттестации, согласованным с профкомом и с обязательным участием представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

2.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Работодатель обязуется назначить приказом ответственное лицо за проведение регистрации заявлений работников об увольнении.

При увольнении работника все записи, внесенные в его трудовую книжку, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью организации или кадровой службы и подписью самого работника. Запись об увольнении по собственному желанию производится без каких либо сокращений по пункту 3 статьи 77 Трудового Кодекса РФ.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3.1 Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется работодателем за счет средств учреждения. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом.

Работодатель по согласованию с профкомом:

3.2. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

3.4. Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года;

3.5. 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ;

3.7. Содействовать успешной подготовке к аттестации на квалификационную категорию.

3.8. Засчитывать педагогическим работникам, принятым на условиях срочного трудового договора, квалификационную категорию, установленную по основному месту работы (должность преподаватель, концертмейстер,

#### **IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время работников определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности, учебным расписанием, должностными инструкциями, профессиональными стандартами.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

4.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности времени.

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

4.5. Общешкольной методической временной зоной считать среду (10.00-11.30.) Использовать это время для проведения педагогических советов, методических заседаний, общих собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний и других общешкольных мероприятий.

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

4.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.8. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (ст. 60.1. ТК РФ)



4.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день, в режиме гибкого рабочего времени. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

4.10. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и директором учреждения;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ);

4.11. 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. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар и т.д.).

4.13. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

4.14. Допускается привлечение директором учреждения работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

4.15. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и

дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором:

4.16. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

Работа в каникулярные дни осуществляются согласно графику, утвержденному работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. График работы составляется на основании мероприятий, организованных администрацией школы (педагогических советов, методических заседаний, общих собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний и других общественных мероприятий).

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, генеральная уборка, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ежегодно (ст. 123 ТК РФ) не позднее чем за две недели до наступления календарного года директором учреждения по согласованию с профкомом.

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

При наличии финансовых возможностей и с учетом производственных возможностей работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности путем присоединения дополнительного оплачиваемого (ст.120 ТК РФ).

Отпуска педагогическим работникам предоставляются, как правило, в период летних каникул с 1 июня по 25 августа.

Отпуска техническому персоналу предоставляются, как правило, в период летних каникул с 1 июня по 31 июля.

Преимущественное право на предоставление отпуска матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет в любое время по их желанию;

4.18. Время перерыва, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка;

4.19. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться за 10 минут до начала занятий и продолжаться не более 10 минут после их окончания.

Работодатель обязуется:

4.21. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: с ненормированным рабочим днем.

4.22 Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Стороны договорились, что они самостоятельно устанавливают формы, системы и размер оплаты труда работников, а также другие виды доходов, обеспечивая при этом гарантии, установленные законодательством и настоящим договором (ст. 135 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Работникам выплачиваются доплаты, надбавки и премии согласно Положениям. Размеры доплат и надбавок определяются работодателем по согласованию с профкомом.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда в образовании и включает в себя:

5.2.1. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.);

5.2.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера;

5.2.3. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами образовательного учреждения.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ).

5.4. Сведения на зарплату преподавателям, концертмейстерам, педагогам дополнительного образования учреждения оформляются работодателем и подаются для начисления заработной платы в бухгалтерию после предоставления преподавателями, концертмейстерами, педагогами дополнительного образования на проверку журналов учебных занятий. Журналы предоставляются преподавателями, концертмейстерами, педагогами дополнительного образования ежемесячно до 20 числа текущего месяца.

5.5. Учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты, в соответствии с локальными актами учреждения.

5.6. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания «Заслуженный работник культуры»,

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

5.7. При выплате заработной платы работодатель выдаёт каждому работнику расчётный листок о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

5.8. При оплате труда работникам, работающим посменно (сторожу), допускается ведение суммированного учета рабочего времени за учетный период - месяц в соответствии со ст. 104 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

5.9. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, 234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

5.10. Время вынужденного простоя не по вине работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. О простое работник обязан уведомлять работодателя.

5.11. В случае не проведения учебных часов по независящим от преподавателя (концертмейстера, педагога дополнительного образования) причинам, оплата труда производится по тарификации, при условии занятости преподавателя (концертмейстера, педагога дополнительного образования) в школе в это время (находятся на рабочем месте, занимаются методической работой, подготовкой к урокам, подготовкой мероприятий, самообразованием, повышают исполнительский уровень и др.).

5.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

5.13. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

5.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения.

Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ)

5.15. В оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Ст. 108 п. 11 ФЗ от 29.12.2012 года №273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.16. Обеспечивает бесплатно работников пользованием методической литературой, компьютерной техникой в образовательных целях.

5.17. При установлении работникам оплаты труда, квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

- работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;
- при заключении трудового договора с педагогическим работником, принятым на условиях срочного трудового договора, засчитывается квалификационная категория, установленная по основному месту работы (должность преподавателя, концертмейстера)

5.18. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ.

5.19. На продление срока действия имеющихся квалификационных категорий в случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время:

- а) временной нетрудоспособности;
- б) отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;
- г) командировки на работу по специальности за рубежом;
- д) отпуска до одного года

при выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории, продлевается на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

5.20. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением соответствующего органа управления образованием продлевается не более чем на один год.

5.21. Сохранение за работниками средней заработной платы на период прохождения ими в соответствии с требованиями законодательства дополнительной диспансеризации.

## **VI. Охрана и безопасность труда.**

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности организации. Обязанности

обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

6.2.1 Выделять средства на мероприятия по охране труда;

6.2.2 Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и технологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда согласно приложению;

6.2.3 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять не менее 0,2% суммы затрат;

6.2.4 Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

6.2.5 Проводить инструктаж по охране труда для всех лиц, поступающих на работу, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи;

6.2.6 Обеспечить обучение лиц руководящего персонала, а также лиц, поступающих на работу безопасным методам и приемам выполнения работ и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

6.2.7 Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.8 Обеспечить работников в полном объеме средствами индивидуальной защиты, мылом и моющими средствами согласно нормам;

6.2.9 Проводить работу по усилению пожарной безопасности, организует проведение периодических медицинских осмотров работников, беспрепятственно отпускает работников для прохождения диспансеризации с сохранением заработной платы.

6.2.10 Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом.

6.2.11 Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда.

6.3. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда создается совместная комиссия из равного представительства сторон. Работодатель утверждает приказом состав комиссии, положение о комиссии, план работы, срок полномочий.

6.4. Работодатель обязан создать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями и другими документами по охране труда, не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием видео-дисплейных терминалов и персональных компьютеров (Сан.ПиН 2.2.2.542.-96).

6.5. Права и обязанности работников:

-соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда;

проводить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Работодатель осуществляет анализ и сбор информации о состоянии психологической среды в учреждении.

Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством.

### Социальная защита молодежи

6.8. В целях более эффективного участия молодых работников и специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении стороны коллективного договора договорились:

6.8.1. Создавать условия для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи формирование трудовых династий;

6.8.2. Создать Совет молодых специалистов, молодых работников.

6.8.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

6.8.4. Поощрение работников за активное участие в конкурсах, выставках, фестивалях, концертах, конференциях.

6.8.5. Организовывать и проводить туристические слеты, направленные на пропаганду здорового образа жизни, массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

6.8.6. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с трудовым законодательством.

6.8.7. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего эффективную профессиональную и общественную работу.

6.8.8. Предоставлять работникам, одиноким родителям, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, дополнительный свободный день ежемесячно с сохранением заработной платы.

6.8.9. Предоставлять помимо льгот, предусмотренных законодательством о труде, один оплачиваемый день в месяц одиноким и многодетным матерям (3-е детей и более), женщинам, имеющим на иждивении детей-инвалидов в возрасте до 18 лет и беременным женщинам.

6.8.10. Планомерно проводить информации и беседы по профсоюзному воспитанию людей.

6.8.11. Возродить на новой основе наставничества опытных работников над молодыми работниками.

6.8.12. Информирование о работе профсоюзной организации, участие в коллективных действиях профсоюза.

6.8.13. Добиваться формирования таких качеств молодых россиян, как гражданственность и патриотизм, толерантность и уважение к представителям другой культуры, гармоничное и духовное развитие, высоконравственное поведение.

6.8.14. Подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми кадрами для стабильного развития и расширение сферы деятельности профсоюзной организации.

6.8.15. Введение в выборные профсоюзные органы представителей молодежи.

## **VII. Профсоюз-представитель и защитник трудовых прав работников. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет и председателя первичной профсоюзной организации представителем, выразителем и защитником профессиональных, трудовых и социально-экономических интересов членов профсоюза и работников, поручивших ему представлять их интересы в индивидуальных трудовых отношениях.

7.2. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей учреждения, филиалов, структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника и информацией о деятельности первичной профсоюзной организации, о социальном партнерстве в учреждении.

7.3. Работодатель признает большую общественную значимость профсоюзного объединения работников в деле решения вопросов жизни трудового коллектива, обеспечения социального климата, стабильной работы, повышения эффективности, укрепления трудовой дисциплины.

Работодатель принимает обязательства по стимулированию профсоюзного членства, а именно:

7.3.1 Работникам, членам Российского профессионального союза работникам культуры, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации учреждения один раз в календарном году предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2 календарных дней. Денежная компенсация за данный дополнительный отпуск не предоставляется. Если работник в текущем календарном году не использовал данный вид дополнительного оплачиваемого отпуска, то право на его использование на следующий календарный год не переносится. При увольнении работника компенсация за данный вид отпуска не выплачивается.

7.4 Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатные юридические консультации по всем вопросам законодательства,
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;



- бесплатное оформление исковых заявлений в суд;
- запросы в архивные организации по вопросам трудовой деятельности;
- получение в преимущественном порядке путевок со скидкой на санаторно-курортное лечение в санаториях.

7.5. Льготы для членов профсоюзной организации, предоставляемые по ходатайству профсоюзного комитета:

- поощрение профсоюзными и государственными наградами за активную трудовую и общественную работу;
- обращение в службу занятости по переобучению и трудоустройству увольняемого работника;
- предоставление одновременного ухода в отпуск супругам и детям, работающим в одном учреждении;
- увольнение работников членов профсоюза по инициативе работодателя только с согласия профсоюзной организации;
- материальное поощрение работников в связи с юбилейными и профессиональными датами.

7.6 Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения заседаний со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, хранением документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования связью, оргтехникой, транспортом.

7.7. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденные от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей: председателю первичной профсоюзной организации 8 часов в месяц, членам профкома ( по представлению председателя) - 2 часа в

7.8 Через средства информации, имеющиеся в учреждении, первичная профсоюзная организация информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.9. Работодатель представляет профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации, выделяет для этой цели помещение в согласованные сроки.

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию.

7.11. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка:

- председателя первичной профсоюзной организации, членов профкома на время участия в созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, краткосрочной учебы, а также для участия в работе выборных органов профсоюза и проводимых их мероприятиях.

### VIII. Заключительные положения.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с 19.11.2019 г. по 19.11.2022 г. и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны могут продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

8.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение его срока действия производится только по взаимному соглашению сторон.

8.3. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции). С отчетом выступают обе стороны, подписавшие коллективный договор.

8.4. Лица, виновные в нарушении или не выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУДО ДШИ № 6 г.  
Смоленска

  
\_\_\_\_\_ Е.С. Сахоненкова

« 19 » ноября 2019 г.

Работодатель:  
МБУДО ДШИ № 6 г. Смоленска

  
\_\_\_\_\_ Г.Н. Шпакова

« 19 » ноября 2019 г.



а.с.

Пронумеровано и  
прошнуровано  
19 (девятнадцать) листов  
Директор МБУДО ДШИ № 6  
г. Смоленска *Г.Н. Шпакова*



Коллективный договор соответствует  
действующему законодательству и  
локальным нормативным актам школы.

Старовой, инспектор труда  
Смоленской региональной  
организации Российского  
профсоюза работников  
культуры



Ананьева  
Т.И.