

«Утвержден»  
на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол № 02  
«15» 03 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021 – 2024 гг.

МБУ ДО Детская музыкальная школа №1  
им. П.И.Чайковского



Зарегистрирован в  
Министерстве труда и социального  
развития РСО - Ала́ния  
Регистрационный № 4929  
от 15 » апрель 2021 г.

г. Владикавказ

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локально-нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении Детской музыкальной школе №1 им. П.И. Чайковского г. Владикавказа.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях;
- Федеральным законом «Об образовании»;
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- др. нормативно – правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников культуры (далее - профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_;

- работодатель в лице его представителя - директора Козаевой З.Т.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по их письменному заявлению.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней со дня его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.10. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда
- соглашение по охране труда.
- положения о распределении стимулирующего фонда и др.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мотивированного мнения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:
- реорганизации или ликвидации школы;
- введения изменений условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении
- предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранятся у сторон.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по согласию сторон только в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами, а также независимо от воли сторон, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее

выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ТК РФ, в том числе должностные инструкции для всех категорий работников, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Объем педагогической нагрузки работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного заявления.

2.6. При распределении нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых школа является местом основной работы, как правило, сохраняется объем педнагрузки.

2.7. Педагогическая нагрузка директора, зам. директора или других работников ведущих помимо должностных обязанностей педагогическую деятельность устанавливается на общих основаниях.

2.9. Уменьшение или увеличение нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, заключенном между работодателем и работником, возможны только:

- с письменного согласия работника и с соблюдением порядка его предупреждения не позднее, чем за два месяца в случае сокращения количества групп или часов;
- с письменного согласия работника в случае временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника.

Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем преподавателей и других работников. Привлечение их к работе в это время регулируется приказом Министерства образования и науки РФ.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий определенных сторонами трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы, 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 определенной специальности, квалификации или должности), в течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии,

имеющиеся у него.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с ТК РФ.

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

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы и с учётом муниципального задания.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться без всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и

согласованны с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3.7. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае если на высшую квалификационную категорию работник претендует впервые, не имея квалификационной категории.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Сообщать в профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Критерии массового увольнения определяются Отраслевым соглашением между Министерством культуры РСО – Алания и СОРО РПРК.

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.

4.2. Предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращении численности или штата персонально под расписку не менее чем за два месяца.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание производить с учетом мотивированного мнения профкома.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 3-х лет.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в школе, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для руководящих работников, из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ТК РФ.

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

5.6. 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. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного

согласия работника и с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации.

5.7. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника.

Временный перевод на другую работу на срок до одного года, в случае для замещения временного отсутствующего работника за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода его на работу осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях предусмотренных ТК РФ.

5.8. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством.

В образовательном учреждении культуры работникам предоставляются:

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей и концертмейстеров, и не менее 28 календарных дней для остальных работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
2. Преподавательский состав уходит в отпуск в летний период.

В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время ежегодного отпуска;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом учреждения.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считать последний день отпуска.

2. Длительный отпуск педагогическим работникам учреждения (не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем и Уставом образовательного учреждения с сохранением права досрочного выхода на работу.

3. Оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в



соответствии с медицинским заключением, продолжительностью 140 (в случае осложненных родов -156, при рождении двух или более детей) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней фактически использованных ею до родов.

В случае болезни, причиной которой по медицинскому освидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление ее послеродового отпуска.

4. Отпуск по уходу за ребенком (оплачиваемый за счет средств социального страхования):

- женщине (до достижения возраста ребенка 1,5 года);
- отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы (должность).

- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев, предоставляется также отпуск до достижения возраста ребенка 1,5 года.

5. Дополнительные оплачиваемые отпуска:

- рождение ребенка - до 5 календарных дней;
- бракосочетание - до 5 календарных дней;
- похороны близких родственников - до 5 календарных дней (в особых случаях - до 7 календарных дней);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (без сохранения заработной платы);
- при праздновании свадьбы детей - 3 календарных дня, -серебряной, золотой свадьбы - 2 календарных дня;
- в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам, имеющим детей до 12-летнего возраста - 1 день;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, жен, мужей, детей, опекунов, усыновителей, попечителей) - 1-2 дня;
- отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения.

В других случаях:

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска преподавателям и концертмейстерам за особый характер работы - от 3 до 5 календарных дней:

- за подготовку учащихся к международному, республиканскому конкурсу, фестивалю;
- за подготовку к городскому конкурсу (фестивалю);
- за подготовку к юбилейным и тематическим концертам;
- за подготовку к хоровому смотру;
- за выступление преподавателей на методическом объединении;
- за подготовку методических работ, получивших признание на федеральном,

областном, муниципальном уровне:

- за подготовку выпускного вечера.

Отпуска профсоюзному активу:

- председателю и казначею профкома - 3 календарных дней;

- членам профкома и ревизионной комиссии профсоюзной организации - 1 календарный день

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основе новой системы оплаты труда.

6.2. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда школы.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме 2 раза в месяц \_\_\_\_\_.

6.4. Заработная плата работников состоит из оклада должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:  
-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;  
-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

-государственных гарантий по оплате труда;

-перечня видов выплат компенсационного характера;

-перечня видов выплат стимулирующего характера;

-Положения об оплате труда;

-Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-мнения профсоюзного комитета школы.

Месячная заработная плата работника школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного месячного минимального размера оплаты труда, который обеспечивается в порядке установления ежемесячных доплат. Ежемесячная доплата (далее - доплата) производится работникам школы, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда.

При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, доплаты и надбавки, установленные Положением об оплате труда.

В случаях, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится

пропорционально отработанному времени.

Доплата учитывается при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Основными критериями аттестации являются квалификации работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей.

6.7. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда запрещается.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

6.9. Заработная плата, неполученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на его иждивении в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

6.10. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу в размере тарифной ставки.

6.11. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат.

6.12. Обязательства работодателя по оплате труда работников:

- обеспечить работникам равную оплату за равный труд;
- возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или на другую работу;
- сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь её период;
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению работника;
- информировать работников о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и др. доходов, а также расходов;
- обеспечить сохранность имущества учреждения.
- выделять финансовые средства на текущий и капитальный ремонт здания, мебель, инструменты, аппаратуру, технические средства, необходимые для учебного процесса.

Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения профсоюзного органа работников (в том числе и из внебюджетных средств). Экономия средств (бюджетных и внебюджетных) по условиям, определяемым коллективным договором, может направляться на:

- премирование, оказание материальной помощи работникам и обучающимся;
- улучшение условий труда и быта;
- организацию отдыха работников, их семей и обучающихся;

- социальные нужды работников и обучающихся.

#### 6.13. Дополнительные обязательства работодателя:

- устанавливать нагрузку преподавателям и концертмейстерам, не имеющим пенсии по выслуге лет и возрасту, не ниже 2 ставки;
- распределять учащихся нового набора при участии профкома, зав. отделением с учетом заявлений родителей по принципу равномерного формирования классов по способности и степени подготовки учащихся;
- производить прием совместителей по согласованию с профкомом;
- обеспечить возможность преподавателям права на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов;
- предоставлять преподавателю 3 часа, а концертмейстерам - 2 часа в неделю, оплачиваемых согласно тарификации, для совершенствования методической и исполнительской работы.

#### 6.14. Обязательства профсоюзного комитета:

- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь;
- содействовать работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей;
- добиваться улучшения условий труда работников.

#### 6.15. Обязательства работников:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- нести материальную ответственность (в пределах среднемесячного заработка) - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

## **VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

#### 7.1. Стороны договорились, что работодатель:

- Выплачивает педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.
- Учитывает, что данная компенсация выплачивается в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (очередной, учебный, по уходу за ребенком, дополнительный и т. д.), а так же лицам, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной компенсации налогообложению не подлежит
- Предусматривает надбавки и доплаты к должностным окладам, премирование работников, оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда.
- Сохраняет педагогическим работникам, которым до пенсии по старости остался год и менее, до наступления пенсионного возраста имеющиеся квалификационные

категории в случае истечения срока их действия.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **8. Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечивать право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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, и источников финансирования.

8.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда (при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса, применении инструментов и материалов), предупреждающие травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.3. Режим труда и отдыха работников.

8.4. Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений.

8.5. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание помощи при несчастных случаях

8.6. Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности.

8.7. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий.

Производить совместно с профкомом расследования и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.

8.8. Принимать меры (оказание пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний.

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

8.10. 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 размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии с ТК РФ.

8.11. Обеспечить больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую работу. Более легкую в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

8.12. Приобретать и пополнять аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

8.13. Заключение договора со специалистом в области охраны труда с учетом специфики деятельности образовательного учреждения.

8.14. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда

Обязательства работников:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда;
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников, учащихся;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда;
- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры, обследования.

Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства в области охраны труда;
- осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
- избрать уполномоченного по охране труда;
- систематически обсуждать на заседаниях профкома работу работодателя и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников по охране труда;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей учащихся школы.

## **IX. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение 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, выполнение условий коллективного договора.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом и мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения 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.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет республиканской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% от заработной платы, из которых 50% остаётся республиканской организации, 50% первичной профсоюзной организации.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом 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.

Председатель, казначей и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

9.10. Председатель и члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, спецоценки условий труда

9.11. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение и работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- размеры повышения заработной платы;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

9.12. Рассматривают совместно все вопросы, связанные с социально-экономическими и трудовыми правами работников школы.

9.13. Совершенствуют механизм социального партнерства между работодателем и

профкомом на основе коллективного договора в решении вопросов финансирования школы, социальной сферы, условий оплаты труда, повышения квалификации педагогических работников, аттестации школы и педагогических кадров.

9.14.Принимают решения о присвоении почетных званий, наградений педагогических работников школы.

## **Х 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.

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

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда.

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

10.4.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

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

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 предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8.Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, спецоценки условий труда.

10.9.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников.

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

10.11.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза.

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

10.13.Своевременно сообщать администрации школы о случаях нарушения трудового законодательства работниками школы.

10.14. Способствовать укреплению трудовой дисциплины и надлежащему исполнению должностных обязанностей работниками школы.

10.15.Информировать каждого работника школы о дате и повестке профсоюзного собрания не менее, чем за 7 дней до его проведения.

10.16.Совместно с администрацией школы организовывать работы по улучшению



условий охраны труда.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Осуществляют контроль за по выполнению обязательств коллективного договора и отчитываются о результатах на общем собрании работников 1 раз в год.

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

11.3. 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.

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

## **XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

13.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания, сроком на три года.

13.2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.3. В случае изменения трудового законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.4. При наступлении условия, требующих дополнения и изменения коллективного договора, а также при проведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

13.5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.

13.6. Предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

13.7. Изменения или дополнения коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между работодателем и представителем работников - профкомом.

13.8. За неисполнение коллективного договора и нарушений его условий работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.9. Работодатель обязуется рассматривать предложения работников и профкома по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

13.10. При выполнении работодателем всех условий коллективного договора профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовок, содействует

работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.

13.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименование учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

13.12. При реорганизации учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

13.13. При пересмотре коллективного договора стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников учреждения и выполнении других условий по прежнему коллективному договору.

Директор  
МБУ ДО ДМШ №1 им. П.И. Чайковского



З.Т. Козаева

Председатель ГПО  
МБУ ДО ДМШ №1 им. П.И. Чайковского



Л.В. Буданова

Коллективный договор зарегистрирован \_\_\_\_\_

№ 4929 от « 14 » апреля 2021г.