

УТВЕРЖДЕН  
решением общего собрания  
трудоого коллектива  
Протокол от 22.04.2015 г. № 1

СОГЛАСОВАНО  
от имени Работодателя  
директор МБУ ДО  
«Детская школа искусств»  
И.П. Степанова  
от работников  
председатель профсоюзной организации  
Л.В. Ботова

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2015–2017 год

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_





## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем МБУ ДО «Детская школа искусств»  
и коллективом работников школы.

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детей «Детская школа искусств».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель в лице его представителя – директора (далее по тексту – Работодатель), действующего на основании Устава.

– работники учреждения (далее по тексту – Работники) в лице их представителя – председателя профсоюзной организации, избранного профсоюзной организацией школы.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым сторонами.

1.4. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах РФ, в соответствующих генеральном, отраслевом и территориальном соглашениях между объединениями работодателей, профессиональными союзами и представителями трудовых коллективов.

1.5. Настоящий Договор между Работниками и Работодателем заключается с участием представителей профсоюзной органов. Со стороны Работников выступают представители, уполномоченные трудовым коллективом на представление своих интересов, связанных с разработкой и заключением Договора в соответствии с пунктами 7.12., 7.14.1. Устава Школы.

1.6. Договор распространяется на всех работников Школы, состоящих с ней в трудовых отношениях.

1.7. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет. Договор может быть продлён на срок не более трёх лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

1.8. Условия Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.9. Изменения и дополнения в Договор производятся по



соглашению сторон и подлежат регистрации в соответствующих органах по труду.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Основной формой установления трудовых отношений работников Школы с Работодателем является трудовой договор. Условия трудового договора не могут противоречить действующему законодательству РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником и хранятся у сторон (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3.2. При приёме 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.

2.3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

2.3.4. Срочный трудовой договор может заключаться по согласию сторон только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также независимо от воли сторон, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.3.6. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.3.7. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

## **3. Оплата труда, гарантии и компенсации**

3.1. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

3.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) два



раза в месяц 04 и 19 числа каждого месяца.

3.3. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5. Выплата заработной платы, отпускных, выплат при увольнении, первых трёх дней нетрудоспособности, пособий за счёт Фонда социального страхования Российской Федерации и прочие выплаты осуществляется при помощи международных банковских карт Западно-Уральского банка Сбербанка Российской Федерации.

3.6. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.7. Оплата труда работников производится на основе «Положения о системе оплаты труда работников МБУ ДО «Детская школа искусств», разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников Гремячинского муниципального района и утверждённого Постановлением администрации Гремячинского муниципального района.

3.8. Основные условия оплаты труда

3.8.1. Оплата труда работников Школы включает:

- должностные оклады;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

3.8.2. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе схем должностных окладов, которые определяют минимальные и максимальные размеры должностных окладов специалистов, служащих и рабочих Школы на основе отнесения замещаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.8.3. Размеры должностных окладов работников школы устанавливаются директором школы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма работы, выполняемой работником.

3.8.4. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент);
- выплаты за работу в ночное время и при выполнении работ в других



условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.8.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

3.8.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством.

3.8.7. Выплаты стимулирующего характера в Школе используются для поощрения работников за качественные показатели результативности труда.

3.8.8. Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за выслугу лет (педагогический стаж),
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год,
- выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ,
- иные выплаты стимулирующего характера.

3.8.9. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год определяются с учётом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника учреждения.

3.8.10. Доплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно работникам школы, которым в установленном действующим законодательством порядке вручены государственные и отраслевые награды или присвоены почётные звания, соответствующие профилю выполняемой работы по основной и (или) совмещаемой должности, присвоены квалификационные категории.

3.8.11. Доплаты за государственные, отраслевые награды и почётные звания:

- звание заслуженного артиста, заслуженного учителя, заслуженного работника культуры, заслуженного работника образования СССР, РСФСР, Российской Федерации – 10 % должностного оклада;
- знаки отличия отраслевых министерств – 1.560руб.

3.8.12. Размер доплаты за квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория – 2.600руб.;

3.8.13. К иным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за результативность труда работников и их личный вклад в эффективность работы школы.

3.8.14. Перечень показателей результативности труда работников учреждения и критерии оценки их личного вклада в эффективность работы школы устанавливаются на основе методических рекомендаций, утверждаемых приказом начальника управления образования администрации Гремячинского муниципального района.

3.8.15. Перечень показателей результативности труда работников и критериев их оценки включается в локальный акт «Положение об оценке результативности и эффективности деятельности, стимулировании работников МБУ ДО Детская школа искусств», который разрабатывается с



разрабатывается с учётом мнения представительного органа работников школы и утверждается директором школы. Перечень показателей результативности труда работников учреждений и критериев оценки их личного вклада в эффективность работы школы утверждается не реже одного раза в год.

3.8.16. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

3.8.17. Размер стимулирующих выплат за определённый период, а также список сотрудников, получающих эти выплаты, утверждаются приказом директора школы по представлению его заместителя с учётом предложений руководителей структурных подразделений Школы (заведующих методическими объединениями – Малый Совет).

3.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты, конкретный размер которых определяется соглашением сторон трудового договора.

3.10. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из муниципального бюджета.

3.11. Стороны договорились, что, каждый педагогический работник имеет право 1 раз в пять лет проходить обучение (курсы повышения квалификации) и 1 раз в три года участвовать в семинарах, конференциях и пр. за счёт средств Работодателя в пределах имеющихся финансовых средств.

3.12. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

3.13. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив Работодателя в письменной форме.

3.14. В период приостановления работы Работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

3.15. Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

3.16. Оплата времени Работника, приостановившего работу в связи с



задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

3.17. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1. ТК РФ).

3.18. Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае для замещения временного отсутствующего работника за которым в соответствие 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 ч. 2, 3 ст. 72.2. ТК РФ.

3.19. Временный перевод работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, не противопоказанную по состоянию здоровья, производится с письменного согласия работника (ст. 73. ТК РФ).

3.20. Выплаты социального характера педагогическим Работникам Школы.

3.20.1. Педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие в размере 3-х должностных окладов.

3.20.2. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, Работникам Школы могут осуществляться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжёлого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин.

3.20.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи работникам школы и её конкретном размере принимает директор школы на основании письменного заявления и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в настоящем разделе.

## V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю.



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

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

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

5.5. На период каникул, в том числе летних, педагогическим работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

5.6. Привлечение работников Школы из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала 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.

5.7. Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 п.п. 1, 2, 3 ст. 113 ТК РФ.

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

5.9. Мероприятия, проводимые Школой в выходные и праздничные дни, а также участие педагогических Работников в городских культурно-массовых мероприятиях не считаются сверхурочной работой, так как участие в таких мероприятиях входит в должностные обязанности Работников. Вместе с тем Работодатель вправе предоставлять Работникам, участвующим в таких мероприятиях, дополнительные оплачиваемые дни к отпуску.

5.10. Продолжительность очередных оплачиваемых отпусков:

- педагогические работники – 56 календарных дней;
- учебно-вспомогательный и технический персонал – 28 календарных дней.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков



определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, а также сроками выделенных санаторных путёвок.

5.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

5.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.15. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иными уважительными причинами.

5.16. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы на срок, согласованный с Работодателем.

5.17. Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется, по их заявлению, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году.

5.18. Отпуск с сохранением заработной платы при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование Школы, может быть предоставлен в следующих случаях:

- в связи с внеочередным медицинским осмотром (обследовани-ем) работника (его несовершеннолетних детей, престарелых родителей) при наличии соответствующего медицинского заключения – до 3 дней;
- при рождении ребёнка в семье – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- участникам Великой Отечественной войны – 10 дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 3 дней.



## VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Для обеспечения права Работников Школы на здоровые и безопасные условия труда Работодатель обязан внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу Работниками Школы Работодатель проводит обучение и инструктажи

- по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей,

- по безопасным методам и приёмам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утверждённые постановлением Минтруда России и Министерством образования России от 13.01.03 № 1/29,

- по оказанию первой помощи пострадавшим, а также организовывать проверку знаний Работников Школы по охране труда на начало каждого учебного года.

6.3. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов.

6.4. Отказ работника от выполнения работ в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья, тяжёлых работ и работ, связанных с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями не относится к нарушению трудовой дисциплины.

6.5. В Школе своевременно должна проводиться специальная оценка условий труда в соответствии с положениями Федерального закона от 28.12.2014 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.6. За Работниками Школы сохраняется место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника.

6.7. Работодатель обязан проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

6.8. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников Школы.

6.9. Работодатель ежегодно до 1 октября выполняет все запланированные мероприятия по подготовке к работе Школы в зимних условиях, организует в плановом порядке текущий ремонт помещения Школы.

6.10. Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, очищению



пешеходных дорожек и крыши здания от снега и наледи.

6.11. Работодатель отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температурный режим, освещённость или другие условия труда не соответствуют нормам СанПиН.

6.12. В здании Школы категорически запрещается курение.

6.13. При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата заработной платы в полном объёме.

## 7. Обязательства работников Школы.

7.1. Каждый работник Школы обязуется:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с заключёнными индивидуальными трудовыми договорами, выполнять приказы, распоряжение и указания директора Школы и руководителей структурных подразделений;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять требования Устава и иных, относящихся к его непосредственным обязанностям, локальных актов, издаваемых Школой;

- содействовать Работодателю в деятельности по улучшению морально-психологического климата в коллективе;

- бережно относиться к имуществу Школы, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;

- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии, гигиенические требования СанПиН для учреждений дополнительного образования;

- участвовать в реализации программ развития Школы

- не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Школы, а также конфиденциальную информацию, отнесённую приказом администрации к служебной тайне;

- поддерживать деловую репутацию Школы и всячески содействовать повышению имиджа учреждения;

- совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;

- добиваться высокой эффективности образовательного процесса;

- формировать у детей качества, соответствующие общепринятым нормам морали, поощрять стремление к развитию личности, укреплению здоровья, к самостоятельности и инициативе;

- способствовать развитию у детей природного творческого



- совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;
- добиваться высокой эффективности образовательного процесса;
- формировать у детей качества, соответствующие общепринятым нормам морали, поощрять стремление к развитию личности, укреплению здоровья, к самостоятельности и инициативе;
- способствовать развитию у детей природного творческого потенциала и содействовать их профессиональному самоопределению.

## 8. Заключительные положения.

8.1. При приёме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.



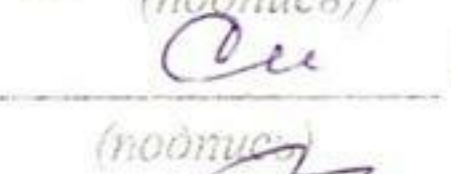
8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

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

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

8.5. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.

Руководствуясь Уставом Школы на основании решения общего собрания трудового коллектива (протокол № 1 от 22.04.2015 г.) Договор подписали:

	от имени Работников:	22.04.2015 г.		Л.В.Ботова
		(дата)	(подпись)	(ф.и.о.)
	от имени Работодателя:	22.04.2015 г.		И.П.Степанова
		(дата)	(подпись)	(ф.и.о.)



Прошито 11 (одиннадцать)  
листов

Директор МБУ ДО «Детская школа  
искусств» города Гремячинска

И. П. Степанова  
Председатель ИК

Л. В. Ботова

