

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя Комитета по культуре,  
делам молодёжи и спорту  
администрации Кесовогорского  
района \_\_\_\_\_ Т.Н.Трюхан

УТВЕРЖДАЮ:

Представитель работодателя  
Директор МБУ ДО  
«детская школа искусств»  
\_\_\_\_\_ В.П.Маркелов

Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_ 2015 г.

Представитель работников –  
\_\_\_\_\_

Ж.Н.Коренченко

Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_ 2015 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская школа искусств»**  
**на 2015- 2017 гг.**

п. Кесова Гора  
2015 г.

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами отраслевым тарифным соглашением.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора Маркелова В.П.,

Работники МБУ ДО «Детская школа искусств» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Коренченко Ж.Н., избранной в результате тайного голосования на общем собрании работников. Протокол № 1 от 17.02.2015 г.

**1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.5.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

**1.6.** При реорганизации трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.7.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя работников:

- учет мнения Собрания трудового коллектива представителя работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома. Верхний предел нагрузки не ограничивается.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается в начале нового учебного года с окончательным завершением приема учащихся после определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года может быть уменьшен или увеличен в случае уменьшения или увеличения количества часов по тарификации.

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

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по тарификации и программам, сокращения количества учащихся;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подп. «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, в связи изменениями организационных или технологических условий труда, а также при изменении бюджетного финансирования при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **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 учреждения.

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом областного Учебно-методического центра и других соответствующих учреждений.

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

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, 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).

3.2.4. 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 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.5. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.2.6. 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 разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

За работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – 3 дня

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;

5.10.3. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- за активную концертную деятельность – до 3 дней;
- по поводу вступления в брак – 3 дня;
- бракосочетание детей – 1 день;

- смерть близких родственников – 3 дня;

5.10.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) уставом учреждения.

5.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.12. Время перерыва для отдыха, а также график дежурств работников по учреждению устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе постановления Администрации Кесовогорского района от 17.12 2008 г. №421 «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования», а также на основании Положения «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников МБУ ДО «Детская школа искусств».

6.2. Преподавателям учреждения устанавливаются должностные оклады в размере 7242 руб., от которого рассчитывается педагогическая нагрузка согласно тарификационного списка, а также компенсационные выплаты:

6.2.1 надбавка за работу в сельской местности в размере 25% от преподавательской нагрузки, выполняемой в филиалах;

6.2.2. доплата за совмещение профессий; условия определяются трудовым договором;

6.2.3. доплата за расширение зон обслуживания: объем дополнительной работы, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется условиями трудового договора.

6.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Круг обязанностей, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются условиями трудового договора.

6.2.7. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

70% от должностного оклада за высшую квалификационную категорию;

40% от должностного оклада за первую квалификационную категорию;

10% от должностного оклада за вторую квалификационную категорию;

6.2.8. При условии совмещения профессий надбавка за квалификационную категорию устанавливается за одну из них.

6.3. При наличии соответствующего фонда заработной платы, а также внебюджетных источников работникам МБУ ДО «Детская школа искусств» могут устанавливаться стимулирующие выплаты, которые определяются руководителем учреждения и локальным нормативным актом.

6.4. к стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

6.4.1. Надбавка работникам учреждения за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада за наличие почетного звания по соответствующему профилю.

10% от должностного оклада награжденным почетным знаком по соответствующему профилю.

6.5. За высокие результаты работы при наличии средств работникам МБУ ДО «Детская школа искусств» устанавливаются следующие единовременные поощрительные выплаты в процентах от должностного оклада:

- за высокие результаты педагогической деятельности по итогам работы за учебную четверть (50% пятерок и 50% четверок), полученных на академическом зачете – 10% до итогов следующей учебной четверти.

- за участие в зональном конкурсе – 5% за каждого ученика

- за лауреатов зональных конкурсов – 15% за каждого ученика

- за участие коллективов в зональных конкурсах – 15% за коллектив

- за участие в областных конкурсах - 25% за каждого учащегося

- за лауреатов областных конкурсов музыкального и художественного творчества – 50% за каждого учащегося по линии учебного центра.

- за подготовку учащихся в музыкальное и художественное училища - 20% за каждого

- за методическую работу (рефераты, открытые уроки) – 10% на зональном и 20% на областном уровнях.

- за активную концертно-лекционную и выставочную деятельность – 10%

- по итогам работы за год – при наличии внебюджетных средств размер определяется локальным нормативным актом.

- к юбилейным датам (50 лет) – 100%

- к достижению пенсионного возраста (55 и 60 лет) – 100%

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 22 число текущего месяца и 7 число следующего месяца.

6.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.8. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

Изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

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

6.9. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг принятых обязанностей работника, устанавливаются доплаты и надбавки к ставкам в пределах фонда оплаты труда:

за постоянно действующий образцовый концертный коллектив:

- преподавателей – 10%;
- учащихся – 10%.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В целях социальной поддержки и материального стимулирования работников учреждения при наличии внебюджетных средств внести на 2015 – 2017 годы следующие денежные выплаты:

- единовременно – в размере должностного оклада в случае смерти члена коллектива (деньги выплачиваются семье)
- единовременно в случае смерти близких родственников – 1000 руб.
- единовременно в случае болезни работника свыше 3 месяцев – 5000 руб.
- единовременно в размере должностного оклада в случае пожара и ликвидации имущества у члена коллектива.

- единовременно в размере должностного оклада в случае рождения ребенка у члена коллектива.

- единовременно в размере 1000 руб. к свадьбе члена коллектива.

7.2. Не подлежат социальной поддержке члены коллектива, получившие дисциплинарные взыскания, а также работники, совершившие преступления.

### **III. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

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

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные работодателем.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей.

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

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

8.6. Осуществлять совместно с представителем работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.7. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.8. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

### **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

11.1. Представитель работников направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

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

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

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

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

Принят на общем собрании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств».

Срок действия договора – 3 года.

Директор школы \_\_\_\_\_ В.П. Маркелов

Представитель работников \_\_\_\_\_ Ж.Н.Коренченко