

**УТВЕРЖДЕН**  
**на собрании трудового**  
**коллектива**  
**13 января 2023 года**

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская музыкальная школа № 2»**  
**на 2023-2026 годы**

**Представитель работодателя:**  
**Директор МБУДО «ДМШ № 2»**



**С. А. Шибеев**

**13 января 2023 г.**

**Представитель работников:**  
**Председатель первичной профсоюзной**  
**организации МБУДО «ДМШ №2»**

**И.В. Козеева**

**13 января 2023 г.**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения Работников и Работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» в лице директора Шибеева Сергея Александровича, именуемого далее «Работодатель», и Работники Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №2», именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя Козеевой Ирины Владимировны.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов Сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Учреждения, долгосрочному поступательному развитию, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению, росту общественного престижа и деловой репутации Учреждения;

- усиления ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон;

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения независимо от принадлежности к первичной профсоюзной организации. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять. Исключение составляют только те пункты договора, которые прямо указывают на членов первичной профсоюзной организации.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представителем Работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Первичная профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его Сторонами сроком на три года.

1.9. Работники предоставляют право первичной профсоюзной организации договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих Сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.10. В период действия коллективного договора первичная профсоюзная организация не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

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

## **2. Взаимодействие Сторон**

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий Работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем Стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Учреждения, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития деятельности Учреждения, применения новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни Работников Учреждения, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав Работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства Работодатель обязуется:

2.2.1. Решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы Работников, с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения;

2.2.2. Предоставлять право первичной профсоюзной организации участвовать в управлении Учреждением в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в совещаниях, аттестации Работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы Работников, и вносить по ним соответствующие предложения;

2.2.3. Обеспечить эффективное управление Учреждением;

2.2.4. Добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

2.2.5. Обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

2.2.6. Создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда, сохранение и развитие кадрового потенциала Работников;

2.2.7. Создать механизм и разработать мероприятия по совершенствованию оплаты труда Работников, в том числе стимулирования Работников, включающие установление более высокого уровня заработной платы, обеспечение выполнения требований к качеству оказания услуг, формирование прозрачной системы оплаты труда, внедрение современных

норм труда, проведение мероприятий по совершенствованию оплаты труда Работников;

2.2.8. Обеспечить Работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.9. Осуществить мероприятия по обеспечению соответствия Работников обновленным квалификационным требованиям, в том числе на основе проведения мероприятий по организации повышения квалификации и переподготовки Работников;

2.2.10. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять интересы всех Работников независимо от их членства в первичной профсоюзной организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров по вопросам индивидуальных трудовых отношений Работников с Работодателем;

2.3.2. Способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе Учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, развитию производственного соревнования, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства Работников Учреждения;

2.3.3. Оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

2.3.4. Разъяснять Работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

2.3.6. Нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

2.3.7. Добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

2.3.8. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Лично, полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (контракту);

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. Способствовать повышению эффективности, улучшению качества образовательного процесса, росту производительности труда;

2.4.4. Беречь имущество Учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

2.4.5. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения - основаны на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы определенного вида, по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением

письменного трудового договора в двух экземплярах, по одному для каждой Стороны на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии ТК РФ.

В случае изменения существенных условий труда Стороны заключают дополнительное соглашение к трудовому договору. В случае несогласия трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Установление Работнику срока испытания, превышающего три месяца, но не свыше шести месяцев, требует согласования с первичной профсоюзной организацией.

Каждому вновь нанятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работников под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.7. Работодатель обязуется предоставить Работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать Работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.8. Трудовой договор между Работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием первичной профсоюзной организации.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени – режим, который предусматривает уменьшение нормы рабочего времени по общему правилу без понижения уровня оплаты труда. Режим сокращенного рабочего времени вводится для льготных категорий персонала: подростков, инвалидов, сотрудников, работающих во вредных условиях, и др. (ст. 92 ТК РФ).

4.4. Неполное рабочее время – режим частичной занятости, при котором сотрудник работает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю (ст. 93 ТК РФ).

4.5. Режим труда и отдыха Работников устанавливается правилами внутреннего

трудового распорядка Работников Учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.6. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.7. Режим сокращенной продолжительности рабочего времени в отличие от неполного рабочего времени нельзя устанавливать ни по соглашению Сторон, ни по инициативе Работодателя. Категории Работников, на которые этот режим распространяется в обязательном порядке, перечислены в статье 92 Трудового кодекса РФ.

4.8. Для Работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических Работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических Работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.9. Продолжительность рабочего времени педагогических Работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке, учебная нагрузка определяется в трудовом договоре.

4.10. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работа за ставку заработной платы педагогических Работников установлена в астрономических часах. Для преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности, короткие перерывы (перемены) между ними и другие виды педагогической работы в соответствии с должностными обязанностями.

4.11. Работники, относящиеся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических Работников вправе осуществлять работу по совместительству на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.12. Тарификационная нагрузка педагогических работников устанавливается администрацией Учреждения в соответствии с учебным планом и контингентом учащихся при согласовании с профсоюзной организацией.

4.13. Продолжительность работы по совместительству категории педагогических Работников в течение месяца устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

4.14. Для Работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе Работников государственных Учреждений Республики Мордовия по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, рабочих и служащих, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для Работников предусматриваются пятидневная и шестидневная рабочие недели с двумя или одним выходными днями соответственно. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.15. Для Работников может устанавливаться сменная работа с суммированным учетом рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени для

сменного персонала устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работников Учреждения.

4.16. В течение рабочего дня Работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка Работников или по соглашению между Работниками и Работодателем и не должно быть менее 30 минут.

4.17. График дежурств Работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, или по соглашению между Работниками и Работодателем.

4.18. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.19. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день Работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется Работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя Учреждения.

4.20. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения, утверждаемым Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью до 56 календарных дней.

Работникам моложе 18 лет отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.21. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех Работников Учреждения. В каникулярное время Учреждение работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

4.22. В любое время Работникам предоставляется отпуск для санаторно-курортного лечения.

4.23. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а остальные его части, как правило, не менее 7 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника через 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению с Работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения этого срока.

4.24. По распоряжению Работодателя Работники могут при необходимости эпизодически привлекаться по распоряжению Работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

В перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности:

- Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- Заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- Главный бухгалтер.

За особый режим работы - ненормированный рабочий день - Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, не менее трех календарных дней и не более четырнадцати календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Право на дополнительный отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия Работника как сверхурочная работа.

Дополнительный отпуск, предоставляемый Работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.25. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.26. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работников может быть заменена денежной компенсацией.

4.27. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.28. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель в соответствии с ст. 128 и ст. 263 ТК РФ обязуется на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в



году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми, продолжительностью до 14 календарных дней.

## **5. Оплата труда**

5.1. Оплата труда Работников Учреждения должна осуществляться с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда Работников государственных и муниципальных Учреждений, утверждаемых на соответствующий год решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. При этом объемы финансирования должны соотноситься с выполнением этими Учреждениями показателей эффективности и достижением целевых показателей (индикаторов).

5.2. Заработная плата конкретного Работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников культуры и средней заработной платы по Республике Мордовия но не может быть менее минимального размера оплаты труда при этом она не может ограничиваться максимальным размером.

Достижение примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы Работников Учреждения и средней заработной платы по Республике Мордовия осуществляется в отношении Работников Учреждения в целом.

Показателями (индикаторами), характеризующими эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда Работников Учреждения являются динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы Работников Учреждения, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", и средней заработной платы в Республике Мордовия:

5.3. Выплата заработной платы Работникам Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №2». При наличии средств Работники премируются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год на основании Положения о премировании и моральном поощрении работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №2».

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (28-го и 14-го числа каждого месяца) только в денежной форме (рублях и копейках) путем перечисления на расчетный счет Работника.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы.

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

Представитель первичной профсоюзной организации Учреждения принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

5.4. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) Работников осуществляется в соответствии с ТК РФ.

5.5. Оплату отпусков Работникам производится не позднее, чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска). В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат.

5.6. Своевременная выплата заработной платы и иных выплат, причитающихся Работникам, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.7. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения Работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

5.8. Замещающим временно отсутствующих Работников педагогическим Работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более двух месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.

5.9. В служебную командировку можно направить штатного Работника, с которым заключен трудовой договор, совместителей (как внутренних, так и внешних).

Работник, с которым заключен гражданско-правовой договор (например, по договору подряда или возмездного оказания услуг), не признается штатным Работником, поэтому гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (в т. ч. и связанные с командировкой), на него не распространяются, условия служебных поездок таких сотрудников должны быть прописаны в договоре.

Запрещается направлять в командировку:

- сотрудников в период действия ученического договора, если командировка не связана с ученичеством;
- беременных женщин;
- несовершеннолетних сотрудников (за исключением творческих Работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252) (ст. 268, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

Сотрудников можно направить в командировку только с их письменного согласия. Причем поездки не должны быть им запрещены по медицинским показаниям. К таким категориям персонала относятся:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей до пяти лет;
- сотрудники, у которых есть дети-инвалиды;
- сотрудники, которые ухаживают за больными родственниками в соответствии с медицинским заключением.

Перед тем как направлять этих сотрудников в командировку, их нужно письменно известить о праве на отказ, согласие на командировку оформляется в виде заявления.

5.10. За время нахождения Работника, направляемого в служебную командировку на территории Российской Федерации и за пределы территории Российской Федерации, сохраняется место работы (должность) и средний заработок также возмещаются возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, суточные в размере до 500 рублей, и иные расходы, произведенные Работниками, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления Работников в служебные командировки».

Исходя из совокупности статей 167 и 282 Трудового кодекса РФ, средний заработок в отношении внутренних совместителей сохраняется на обеих работах только в том случае, если внутренний совместитель направлен в командировку и с основной работы, и с работы, которую он выполняет по совместительству. В противном случае средний заработок сохраняется только по тому трудовому договору, в рамках которого сотрудник направлен в командировку. Если внутренний совместитель направлен в командировку только по одному месту работы, то Работодатель должен оформить отпуск без сохранения зарплаты (ст. 128 ТК РФ) и документально оформить его отсутствия на работе, выполняемой на условиях внутреннего совместительства.

5.11. При командировках в местность, откуда Работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются. Однако в соответствии со статьями 167 и 168 Трудового кодекса РФ Работнику возмещаются любые расходы, связанные со служебной командировкой, если они произведены с разрешения Руководителя или предусмотрены локальными нормативными актами Учреждения.

Денежные средства, которые выплачиваются Работникам при их направлении в командировку на один день, представляют собой возмещение расходов, связанных с необходимостью выполнения трудовых функций вне места постоянной работы. Поэтому такие платежи не могут быть признаны доходом или экономической выгодой Работника и не облагаются налогом на доходы физических лиц. При этом такие выплаты нормируются по аналогии с суточными.

Документального подтверждения требуют оправдательными документами расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, суточные подтвердить не нужно.

5.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учебного заведения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.13. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.14. Оплата труда Работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.15. Первичная профсоюзная организация Учреждения имеет право контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам.

## **6. Гарантии занятости Работников**

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их

эффективное использование.

6.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя тридцать и более человек в течение тридцати календарных дней.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий Работников.

6.4.2. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых Работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата Работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.4.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории Работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.5. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых Работников при массовом увольнении.

6.6. Установить квоту для приема на работу граждан особо нуждающихся в социальной защите в процентах к среднесписочной численности Работников Учреждения. Квота для приема на работу инвалидов составляет три процента к среднесписочной численности Работников более ста человек, два процента к среднесписочной численности Работников от тридцати пяти до ста человек, но не менее одного человека.

## **7. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

7.1. В целях повышения социальной защищенности Работников Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией предоставляет Работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности Учреждения в части расходов социальной сферы.

7.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливаются следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

7.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву

на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

7.5. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь Работникам из средств выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда или из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности в сумме до двух минимальных размеров оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда по следующим обстоятельствам:

- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с длительной болезнью Работника (более 3 месяцев);
- в связи с вступлением в брак;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с юбилеем (50,60,70летие);
- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству первичной профсоюзной организации.

7.6. Работодатель обеспечивает детей Работников новогодними подарками.

7.7. Работодатель обязуется для организации горячего питания Работников оснастить бытовое помещение электрочайником, СВЧ-печью и холодильником.

7.8. Руководство Учреждения проводит работу по созданию сведений о малообеспеченных, тяжелобольных Работниках Учреждения, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки.

7.9. Ходатайствует об улучшении жилищных условий Работников Учреждения совместно с первичной профсоюзной организацией.

7.10. Предоставляет административные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению Работника в случаях, установленных законодательством, а также по другим веским семейным обстоятельствам.

Работодатель создает Работникам, обучающимся в высших, средних специальных, средних общественных учебных заведениях без отрыва от производства, следующие благоприятные условия труда: возможность смены расписания, освобождение от общественной нагрузки.

7.11. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей Учреждения, путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению Сторон.

## **8. Развитие кадрового потенциала**

8.1. Одним из основных направлений деятельности Учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала Работников Учреждения. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами Учреждения, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции Работников один раз в год.

Для Работников, занимающих общеотраслевые должности, периодичность обучения не устанавливается, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

8.3. Обучение Работников в Учреждении является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории персонала индивидуально.

8.4. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников за счет средств Учреждения.

8.4.2. Информировать о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные программы в корпоративных изданиях и на сайте Учреждения.

8.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку Работников в

соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

8.4.4. Разрабатывает планы развития персонала, направленные на совершенствование и рациональное использование профессионального потенциала Работников.

8.4.5. Создает Работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения.

8.4.6. Предусматривает в трудовом договоре или соглашении об обучении обязанность Работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (соглашением об обучении).

Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации Работника должны проводиться не только исходя из интересов Учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

## **9. Охрана труда**

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики Учреждения в области охраны труда и безопасности.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, безопасности и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме Работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. В соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранять от работы (не допускать к работе) Работников не прошедших в установленном порядке и в установленные сроки обязательный медицинский осмотр на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы Работников, не прошедших обязательный медицинский осмотр не по своей вине, Работникам производить оплату за все время отстранения от работы как за простой.

В соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра в установленном порядке и в установленные сроки сохранять за Работниками средний заработок по месту работы.

Проводить за счет средств Учреждения обязательные медицинские осмотры Работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда, безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.7. Информировать Работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья Работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с Работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при выполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие Работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении Работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Незамедлительно выполнять требования первичной профсоюзной организации об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников.

9.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Осуществить запрет допуска Работников к выполнению трудовых обязанностей без обязательного медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.6. Не допускать к работе лиц, имеющих или имевших судимость, подвергшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, согласно справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

9.1.17. Рассматривать на паритетных началах совместно с первичной профсоюзной организацией споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к

ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда Работников.

9.3. Работники в свою очередь обязаны соблюдать требования в области охраны труда.

## **10. Гарантия деятельности первичной профсоюзной организации**

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель, должностные лица соблюдают права первичной профсоюзной организации Учреждения, всемерно содействуют его деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ, другими законодательными актами.

10.3. Трудовые отношения, гарантии Работникам, избранным или входящим в состав первичной профсоюзной организации Учреждения, обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа регулируются статьями 374-378 ТК РФ.

10.4. Работодатель ежемесячно осуществляет перечисление денежных средств в размере одного процента от фонда оплаты труда Работников первичной профсоюзной организации Учреждения на расчетный счет профсоюзного органа для:

- обеспечения эффективного функционирования первичной профсоюзной организации Учреждения;

- проведения им культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной деятельности среди Работников и членов их семей;

- организации отдыха и лечения детей Работников Учреждения.

10.5. Работодатель сохраняет председателю первичной профсоюзной организации Учреждения средний заработок на период краткосрочной профсоюзной учебы.

10.6. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации Учреждения в пользование, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи, в разовое пользование, необходимые для их деятельности. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана осуществляется Работодателем.

10.7. Не освобожденным от основной работы председателю первичной профсоюзной организации за счет Учреждения производится доплата к заработной плате с учетом количества Работников, состоявших в первичной профсоюзной организации, в размере:

- количество Работников до 10 – 5 процентов от базового должностного оклада;

- количество Работников от 10 до 20 – 10 процентов от базового должностного оклада;

- количество Работников от 20 до 30 – 15 процентов от базового должностного оклада;

- количество Работников от 30 до 40 – 25 процентов от базового должностного оклада;

- количество Работников от 40 до 50 – 40 процентов от базового должностного оклада;

10.8. Должностные лица, виновные в нарушении прав выборного профсоюзного органа или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **11. Контроль за выполнением договора**

11.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.2. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляет двусторонняя комиссия, состав которой утверждается Работодателем и Работниками.

11.3. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в мае на заседании двусторонней комиссии.

11.4. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых



договоренностей.

11.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в четырех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с 13 января 2023 года по 12 января 2026 года.


12.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями Сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения Работников в течение десяти дней с момента его подписания.

12.5. Любые положения коллективного договора и локальных нормативных актов Учреждения, ухудшающие по сравнению с законодательством положение Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются нормы трудового законодательства.

Прошито, пронумеровано и опечатано  
17 (семнадцать) листов

Директор  С.А. Шибеев

Председатель первичной профсоюзной  
организации  И. В. Козеева

