

Березовское муниципальное бюджетное  
учреждение дополнительного образования  
«Детская школа искусств»

Принято  
Общим собранием работников  
Протокол № 1  
от «20» февраля 2023г.

Одобрено:  
Советом учреждения  
Протокол № 1  
от «10» января 2023г.



**Коллективный договор  
Березовского муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования детей «Детская школа искусств»  
п. Монетного**

п. Монетный  
2023

## **Общие положения**

- 1.1. Коллективный договор заключен между БМБУ ДО «Детская школа искусств»п. Монетного (далее по тексту -учреждение) в лице директора Пряхиной Натальи Павловны, действующего на основании Устава и коллективом работников.
- 1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения между Работодателем и работниками распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях.
- 1.3. Предметом Коллективного 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 по иным вопросам, определенным Сторонами.
- 1.4. Коллективный договор разработан и принят в соответствии с положениями Конституции РФ , Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом об образовании РФ № 273-ФЗ, иными законодательными и нормативными правовыми актами.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения или расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.
- 1.8. По истечении указанного срока Коллективный договор может быть пролонгирован на срок до 3х лет.
- 1.9. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются в соответствии с Коллективным договором и не должны противоречить его положениям.
- 1.12.В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

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

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным (ст. 53 ТК РФ) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре; обсуждение работниками с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и согласовании коллективного договора;

- другие формы.

## **2.Права и обязанности сторон**

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников, стороны принимают следующие обязательства:

2.1.Работодатель обязан:

2.1.1. соблюдать действующие на территории Российской Федерации законодательные и иные нормативно-правовые акты, условия трудового и коллективного договоров.

2.1.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.3. ознакомить нанимаемого работника с коллективным договором, условиями труда на его рабочем месте и оплаты, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.1.4. информировать работников об уровнях профессиональных рисков на рабочих местах, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях, и взаимодействовать с ними, учитывая мнение работников по текущим и перспективным планам и программам.

2.1.5. обеспечивать доступность документов и информации, действующих у работодателя, для ознакомления с ними работников и иных лиц.

2.1.6. обеспечивать мероприятия по подготовке, принятию и реализации решений по осуществлению организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности и здоровых условий труда работников БМБУ ДО «ДШИ» п. Монетного, осуществлять их при непосредственном участии работников.

2.1.7. утверждать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, после согласования на общем собрании работников.

2.1.8. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст.259 ТК).

2.1.9.Обязуется обеспечить право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работника.

2.1.10. Своевременно и полностью перечислять за работника страховые взносы в Социальный фонд России и Фонд медицинского страхования РФ.

2.2.Работодатель имеет право:

2.2.1. осуществлять производственно – хозяйственную деятельность в соответствии с законодательством и иными правовыми актами учреждения.

2.2.2. предъявлять иск работникам, по вине которых произошло нарушение правил охраны труда, нанесен материальный ущерб.

2.2.3. налагать взыскания на работников, нарушивших трудовую дисциплину.

2.3.Работник обязан:

2.3.1. полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, согласно должностной инструкции и трудовому договору.

2.3.2. соблюдать требования охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, Правил трудового распорядка, санитарно –гигиенические правила, правила пожарной безопасности, а также, производственной, технологической и трудовой дисциплины и выполнение указаний руководителя.

2.3.3. обеспечивать сохранность имущества учреждения.

2.3.4. незамедлительно сообщать руководителю при возникновении ситуации представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

2.4.Работник имеет право:

2.4.1. на гарантии и льготы, предусмотренные законодательством и настоящим коллективным договором.

2.4.2. на добровольную аттестацию в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников.

2.4.3. обращаться за разъяснениями и консультацией связанных с трудовыми отношениями, условиями труда к специалистам и руководителю.

2.4.5. участвовать в контроле состояния условий и охраны труда.

### **3.Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

3.1. 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 положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается между Работодателем и работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4.В трудовом договоре с работником должны быть отражены определенные

сторонами условия:

- место работы;
- дата начала работы;
- наименование должности в соответствии со штатным расписанием;
- права и должностные обязанности работника;
- режим труда и отдыха;
- Условия оплаты труда (в то числе размер должностного оклада, надбавки поощрительные выплаты).

3.5. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок.

3.6. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ч1.ст.59 ТК. В случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не ограничен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок

3.7. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работы.

3.8. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Учреждения не может превышать: 36 часов в неделю для женщин руководителей, служащих, рабочих, специалистов и 40 часов в неделю для мужчин; для преподавателей и методистов – 18 и 36 часов в неделю ; для концертмейстеров -24 часа в неделю.

3.9. Для преподавательского состава рабочая неделя составляет 6 дней в неделю с одним выходным днем (воскресение), для административного и иного персонала работа которого не связанного с образовательной деятельностью составляет 5 дней в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

3.10. Для младшего обслуживающего персонала, работа которого связана с образовательным процессом, устанавливается 6 –дневная рабочая неделя с одним выходным (воскресение). Время рабочего дня устанавливается в соответствии с графиком работы обслуживающего персонала.

3.11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Порядок определения учебной нагрузки осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

согласия работника.

3.13. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателям и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

3.14. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, объем учебной нагрузки, устанавливается преподавателям в начале учебного года и не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.15. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.16. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с соответствии со (ст. 113 ТК РФ).

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) обучающихся:

3.18.1. временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

3.18.2. другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом

учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях).

3.18.3 восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

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

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

3.19. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора), либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовых функций дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.20. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение - эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

3.21. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.22. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

3.23. С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.24. 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.

3.25. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.26. 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.

3.27. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.28. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службу.

3.29. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Работодатель в праве заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и для нужд Учреждения. Для преподавательского состава необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров определяется Профессиональным стандартом педагога дополнительного образования детей и взрослых, утвержденным Приказом Министерства труда и соцзащиты РФ от 22.09.2021г № 652н.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом выполнения требований профессиональных стандартов и перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и

повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.4. 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.

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ ОТ 07.04.2014 № 276, по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.6. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

## **5. Рабочее время**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Положением о Правилах внутреннего трудового распорядка БМБУ ДО ДШИ п.Монетного, коллективным договором Положением о продолжительности рабочего времени БМБУ ДО ДШИ п.Монетного и условиями договора (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, обязанностями возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Начало рабочего дня для преподавателей определяется расписанием. Являться в учреждение необходимо за 20 минут до занятия, заблаговременно подготовить рабочее место, инструменты.

Рабочее время обслуживающего персонала регламентируется графиком работы и фактическим рабочим днем.

5.3. Продолжительность рабочего времени для административного и прочего персонала в сельской местности составляет 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, с учетом:

а) режима деятельности Учреждения, связанного с пребыванием их в Учреждении в течение определенного времени, сменностью учебных, занятий и другими особенностями работы Учреждения.

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям.

в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601.

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со (ст.93 ТК РФ).

5.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском работников, а также отмены занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно –эпидемиологическим, климатическими другим основанием является рабочим временем для педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории учреждения и др.) в пределах установленного им

рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ). Это правило применяется и в случае переноса в установленном законодательством порядке предпраздничного дня на другой день недели.

5.8. За работу в выходные и праздничные дни по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха по мере необходимости или к очередному отпуску. Вызов работника на работу в выходные и праздничные дни производится только по соглашению сторон, при написании заявления о согласии (ст.153 ТК РФ)

5.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателю по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.10. Педагогические работники не вправе по своему усмотрению изменять расписание уроков, отменять или переносить их.

5.11. Все работники в случае не возможности прибытия на работу обязаны любым способом сообщить об этом администрации учреждения. В противном случае это будет считаться прогулом.

5.12. Работники учреждения имеют право на совмещение профессий (должностей).

5.13. В случаях, предусмотренных (ст. 99 ТК РФ), работодатель может привлекать

работников к сверхурочным работам. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

5.13.1. при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия.

5.13.2. при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

5.13.3. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

5.13.4. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников.

5.13.5. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно

принять меры по замене сменщика другим работником.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный день.

## **6 Время отдыха**

6.1. График очередности предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст 124-125 ТК РФ.

6.2. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных федеральным органом исполнительной власти (ст.355 ТК РФ).

6.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

6.2.1. бракосочетание работника – 3 календарных дня, бракосочетание детей работника 2 календарных дня.

6.2.2. в связи со смертью близких родственников 3 календарных дня.

6.2.3. учебный отпуск – количество дней в соответствии со справкой из учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию.

6.4. Общим выходным днем является воскресенье.

6.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами трудового распорядка.

6.6. Всем педагогическим работникам учреждения устанавливается очередной оплачиваемый отпуск продолжительность 56 календарных дней, остальным работникам – 28 календарных дней.

6.7. По желанию работника, по письменному заявлению и с учетом возможности, отпуск может быть использован с разрывом, одна часть которого должна быть не менее 14 календарных дней.

6.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

6.9. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по

семейным или иным обстоятельствам, по заявлению работника (ст.116 ТК РФ).

## **7. Оплата труда**

Стороны исходят из того, что:

7.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локально – нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации постановлением Свердловской области от 12.10.2016 г. № 708ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством культуры»

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения: Положением «Об оплате труда» и Положением « О компенсационных, стимулирующих и премиальных выплатах работников» БМБУ ДО «Детская школа искусств» п. Монетного.

7.2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения регулируются Положением об оплате труда, разработанном в учреждении в соответствии с трудовым законодательством.

Размеры окладов работников (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в пределах имеющихся в Учреждении средств на оплату труда.

7.3. Установление систем премирования, стимулирующих и компенсационных доплат осуществляется на основании разработанного учреждением Положения о стимулирующих, компенсационных и премиальных выплатах работникам и иными правовыми актами.

7.4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, определяемые эффективным контрактом, в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных (муниципальных) услуг и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации дополнительного образования.

7.5. Выплата заработной платы работникам образовательного учреждения производится в соответствии с законодательством Российской Федерации 5 и 20 каждого месяца.

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

7.7. Заработная плата работникам сохраняется в полном объеме:

7.7.1. на период приостановления работы в случае задержки выплаты

заработной платы (ст.142 ТК РФ).

7.7.2. за время простоя не по вине работника (карантин, санитарно – эпидемиологические и климатические условия (с. 157 ТК РФ)

7.7.3. за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

7.7.4. на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

7.7.5. на время отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим основаниям (приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69).

На преподавателей и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.8. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории производится:

7.8.1. в период временной нетрудоспособности.

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.8.2. в период нахождения в отпуске по беременности и родам.

7.8.3. в период нахождения в годичном отпуске.

7.8.4. в случае возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

7.8.5. в случае ухода на пенсию независимо от ее вида.

7.8.6. за год до ухода на пенсию по старости.

7.8.7. при переходе из одного учреждения в другое.

7.9. Оплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности производить за счет средств работодателя. Родителям имеющим детей в возрасте от года до семи лет с 01.09.2021 года, больничный лист оплачивается в размере 100%, не зависимо от стажа.

7.10. Гарантируется выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством МРОТ. Работники, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, должны получать доплату в сумме, которая необходима, чтобы довести заработную плату до размера МРОТ.

## **8. Защита персональных данных**

8.1. Все персональные данные работника следует получать у него самого, если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

8.2. Работодатель не имеет права получать персональные данные работника о его политических, религиозных, иных убеждениях и частной жизни.

Защита персональных данных работника от неправомерного их использования

или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном федеральным законом (ФЗ от 27.07.2006 № 152).

8.3. Работодатель разрешает доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

8.4. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с законодательством.

## **9. Гарантии на обеспечении прав работников**

Стороны договорились, что работодатель обеспечивает:

9.1. Реализацию прав педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании, трудовым законодательством РФ, разделом VII Устава Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами Учреждения, а также трудовыми договорами.

9.2. Реализацию прав административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных, производственных и других работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, пунктом 7.15 Устава Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами Учреждения, а также трудовыми договорами.

9.3. Реализацию прав работников Учреждения на социальную поддержку, связанную с проживанием в рабочем поселке: предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления, освещения.

9.4. Работникам, обучающимся заочно в высших и средних профессиональных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы.

## **10. Охрана труда**

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

10.2. Проводить мероприятия по охране труда, установленные Положением о системе управления охраной труда, выделять на их реализацию средства из фонда оплаты труда.

10.3. По результатам проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) рабочих мест, оценки профессиональных рисков на рабочих местах, осуществлять

планирование и реализацию мероприятий по улучшению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения общего собрания работников. В состав комиссий в обязательном порядке включать: председатель - директор учреждения, члены комиссии - лицо, ответственное за охрану труда, инспектор по кадрам, работник рабочей специальности, представитель от преподавательского состава учреждения.

10.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда обеспечивать соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда

10.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

10.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные (ст.221-222 ТК РФ).

10.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

10.10. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

10.12. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

10.13. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

Стороны договорились, что:

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

11.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.