

Согласовано:  
Председатель Общего собрания  
работников МКУДО «Детская  
музыкальная школа № 2» г.Тайшета

Козлов Козлов А.А.  
«25» марта 2022г.



Утверждаю:  
Директор МКУДО «Детская  
музыкальная школа № 2»  
г.Тайшета

Головизин Головизин В.В.  
«30» марта 2022г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа №2»  
г. Тайшета

на 2022 - 2025 год

Муниципальное образование "Тайшетский район"  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
рег. № 500  
«30» марта 2022г.

## **Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

**1.1. Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

**Представитель работодателя:** директор муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №2» г.Тайшета, директор Головизин Вячеслав Викторович.

**Представители работников:** председатель Общего собрания работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №2» г. Тайшета в лице Козлова Александра Андреевича.

**1.2. Договор** заключен:

между работниками и представителем работодателя с целью обеспечения эффективной реализации законных трудовых прав.

Предметом коллективного договора являются социально - трудовые и, связанные с ними, экономические отношения между работниками и работодателем.

Договор устанавливает общие условия оплаты труда, охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии, компенсации и льготы работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №2 » г. Тайшета (далее по тексту - МКУ ДО ДМШ №2).

Действие Коллективного договора распространяется:

- на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, на работодателя, который уполномочил представителей Коллективного договора разработать и заключить его от их имени.

**1.3.** Коллективный договор устанавливает экономические и социальные гарантии, компенсации и льготы работникам МКУ ДО ДМШ №2 и не ограничивает права работодателя в расширении гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых работникам в коллективных договорах за счет средств работодателя.

**1.4.** Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, заключения и осуществления контроля исполнения, внесения в Коллективный договор изменений, дополнений и устранения возникших разногласий сторон, сформирована Комиссия из числа представителей работников и работодателя, наделенных необходимыми полномочиями.

**1.5.** Коллективные договоры и трудовые договоры в МКУ ДО ДМШ №2, независимо от их организационно-правовых форм, не могут ухудшать социально - экономическое положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, и действующим законодательством.

При изменении подведомственности (подчинённости) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения, с согласия работника, продолжают (ст. 75 ТК РФ).

**1.6.** В случае принятия в период действия Коллективного договора законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих социально-экономическое и социально - правовое положение работников, соответствующие пункты договора действуют с учетом вновь принятых правовых норм с момента вступления их в силу.

**1.7.** В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающие положение работников, условия Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации и иным законам и правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

**1.8.** Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**1.9.** В текст Коллективного договора, по взаимному согласию заключивших его Сторон, могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законами Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами в сфере труда, настоящим Коллективным договором.

**1.10.** Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

Коллективный договор открыт для присоединения к нему работников, заявивших свое согласие на присоединение к Коллективному договору.

**1.11.** Стороны Коллективного договора представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения учреждения; о ходе выполнения Коллективного договора; о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников МКУ ДО ДМШ №2.

**1.12.** Стороны Коллективного договора обязуются соблюдать законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

**1.13.** Стороны, заключившие между собой настоящий Коллективный договор, договорились: рассматривать положение дел с выплатой заработной платы принимать решения о совместных действиях по решению этого вопроса; принимать участие в Международных, Всероссийских, региональных конкурсах, фестивалях, смотрах на лучшее учреждение дополнительного образования; довести Коллективный договор до заинтересованных органов исполнительной власти, учредителя, в лице МУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики администрации Тайшетского района» (далее по тексту – Учредитель).

Вступление Коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации согласно ст. 50 ТК РФ.

**1.14.** Стороны Коллективного договора намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения установленных настоящим Коллективным договором обязательств и договоренностей.

## **Раздел 2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.**

**2.1.** Между работодателем и работником при поступлении на работу заключается письменный трудовой договор между сторонами, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой деятельности, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, своевременно оплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила трудового распорядка.

**2.2.** Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные и другие работы) ст.59 ТК РФ.

## **Раздел 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Работодатель обязуется:

**3.1.** В соответствии со ст.333 ТК РФ, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

**3.2.** В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» преподавателям ДМШ устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы. (п.2.8.1.); Концертмейстерам устанавливается норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы (п.2.4).

**3.3.** Для технического персонала продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). В случае превышения установленной

продолжительности рабочего времени необходимо письменное согласование работника с работодателем.

**3.4.** Режим рабочего времени в МКУ ДО ДМШ №2 устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами.

**3.5.** Для педагогических работников МКУ ДО ДМШ №2 устанавливается шестидневная неделя с одним выходным днем.

Продолжительность учебных занятий в ДМШ в соответствии с возрастными категориями детей:

от 4х до 6 лет- 30 минут,

от 7 до 18 лет- 40 минут.

Перерывы (перемены) между учебными часами предусматривается Уставом МКУ ДО ДМШ №2, либо локальным актом с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

**3.4.** Работодатель предоставляет преподавателю, по согласованию с ним, один методический день (день, свободный от проведения уроков) в неделю.

Выполнение другой части педагогической работы работниками учреждения, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов отражённых в тарификации, регулируется должностными обязанностями преподавателя, графиками и планами работы, в том числе личными планами, и может быть связано:

- с выполнением обязанностей, предполагающих участие в работе педагогических, методических советов, по проведению родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, организацию, проведение, подготовка выставок, конкурсов, фестивалей и т.д.;
- организацией и проведением методической, консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;
- организация подготовки к проведению занятий;
- обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, организация работы учебными кабинетами, мастерскими, и др.)

Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

**3.5.** Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения до ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год; классов, в которых эта нагрузка будет выполняться; соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, её объём, преемственность преподавания предметов в классах.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учеников, классов (групп). Неполная нагрузка может быть

установлена только с согласия учителя в письменном виде. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются оклады (должностные оклады), устанавливается только с их письменного согласия.

**3.6.** Работникам МКУ ДО ДМШ №2 предоставляются оплачиваемые отпуска:

- преподавателям ежегодный оплачиваемый отпуск 64 календарных дня (основной - 56 календарных дней и дополнительный - 8 календарных дней);

- педагогические работники учреждения не реже через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется учредителем и (или) уставом МКУ ДО ДМШ №2;

- техническому персоналу ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 36 календарных дней (основной 28 календарных дней и дополнительный 8 календарных дней ст. 115 ТК РФ, Закон "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям").

В соответствии со ст. 114 ТК РФ, работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

**3.7.** В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику может быть предоставлен:

- по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

- по случаю рождения ребенка - до 5 календарных дней;

- по случаю регистрации брака - до 3 календарных дней;

- по случаю смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

**3.8.** По согласованию работодателя и работников работодатель обязан утверждать и доводить до сведения графики ежегодных отпусков. В соответствии со ст.ст. 122-123 ТК РФ, очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года .

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

**3.9.** Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), оплачиваемые дополнительные дни отдыха в количестве 2 (двух) календарных дней, на основании их заявления и предъявлении сертификата о вакцинации или справки медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации».

#### **Раздел 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

Работодатель обязуется:

Основными критериями массового высвобождения считать показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций, либо сокращением численности в соответствии с «Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», утвержденным Постановлением Совета Министров - Правительством РФ от 05.02.1993 г. № 99.

**4.1.** Сообщать в письменной форме в органы службы занятости при принятии решения ликвидации организации, сокращении численности или штата работников МКУ ДО ДМШ №2 и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**4.2.** Сокращение численности работающих осуществлять, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров;

- переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

**4.3.** Увольнение работников по сокращению штата, численности работников применять как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

**4.4.** Работников предпенсионного возраста за два года до наступления права выхода на трудовую пенсию по старости не переводить по инициативе работодателя на неполный рабочий день (рабочую неделю).

Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста, за два года до наступления права на трудовую пенсию по старости, в случае сокращения численности или штата работников в учреждении.

**4.5.** Работникам, получившим не менее чем за два месяца предупреждение от работодателя персонально под роспись о предстоящем их увольнении в связи с сокращением численности или штата, выплачивать заработок исходя из действующих условий оплаты труда в данный период.

**4.6.** Обеспечивать обязательное трудоустройство увольняемых работников при ликвидации организации:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работников, являющихся единственными кормильцами в семье.

## **Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.**

**5.1.** При регулировании оплаты труда работников учитываются: уровень квалификации работника, стаж работы.

**5.2.** Система оплаты труда работников учреждения устанавливается на основании «Положение об оплате труда, установлении доплат и надбавок, стимулирующих, компенсационных и других выплатах работникам муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» г.Тайшета», далее «Положение», разработанному в соответствии с постановлением администрации Тайшетского района № 304 от 04.06.2018 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодёжной политики администрации Тайшетского района», постановлением администрации Тайшетского района №23 от 17.01.2019г. «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодёжной политики администрации Тайшетского района», определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников МКУДО «Детская музыкальная школа №2» г. Тайшета, включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, минимальные размеры и (или) порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты), включая систему премирования.

**5.3.** Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада, повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее – повышающий коэффициент).

**5.4.** Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждения, определяемых в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Дифференциация производится по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

б) от 14.03.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

в) от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

г) от 30.03.2011г. № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

**5.5.** Размеры повышающих коэффициентов работникам устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих на основании «Положения».

Размеры и порядок определения компенсационных выплат устанавливаются «Положением». Компенсационные выплаты работникам устанавливаются перечнем компенсационных выплат, утверждаемым «Положением».

Минимальные размеры по категориям видов стимулирующих выплат устанавливаются «Положением».

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются перечнем стимулирующих выплат, утверждаемым «Положением».

**5.6.** Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.

Трудовые договора заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, Коллективным договором, действующими в Учреждении.

В течение срока действия трудового договора надбавки к должностному окладу работника могут вводиться, изменяться и отменяться приказом (распоряжением) руководителя Учреждения или его заместителя в случае изменения объема должностных обязанностей, повышения профессиональной квалификации, а также в иных случаях.

**5.7.** Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

**5.8.** Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников, предусмотренных в районном бюджете на соответствующий финансовый год.

**5.9.** Оклады (должностные оклады) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих учреждения определяются по соответствующим квалификационным группам, утвержденным нормативным правовым актом Правительства РФ.

**5.10.** Система оплаты труда работников устанавливается с учетом мнения и с учетом согласования с учредителем на основе минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, и закрепляется «Положением».

**5.11.** Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ.

**5.12.** Должностной оклад работника рассчитывается по формуле:

$ДО = МО + МО * ПК * 25\%$ , где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

**4.** Размеры минимальных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

**5.14.** Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 45 % ниже должностного оклада руководителя с учетом:

1) степени осуществления основных видов деятельности учреждения, административно-хозяйственной, финансовой деятельности, и иных неосновных видов деятельности учреждения.

2) количества заместителей руководителя учреждения.

3) выполнения количественных и качественных показателей муниципального задания учреждения в предыдущем году.

4) стажа работы в учреждении.

**5.15.** При заключении трудовых договоров работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

- за квалификационную категорию по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование;

- повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование.

**5.16.** По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорирование, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование, за квалификационную категорию устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям (классам) педагогическим работникам:

0,38 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,28 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Сложность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждению по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем персонально в отношении каждого работника.

**5.17.** Изменение размеров окладов (должностных окладов), в связи с установленными повышающими коэффициентами, производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания - со дня его присвоения;

- при присуждении учёной степени - со дня вступления в силу решения о присуждении учёной степени.

**5.18.** При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**5.19.** Минимальные размеры окладов (ставок) работников МКУ ДО ДМШ №2 устанавливаются на основании закона РФ «Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (кроме высшего и дополнительного профессионального)» утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. № 216н; «Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» утвержденные Приказом Минздравсоцразвития



России от 29.05.2008г. № 247н; «Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих» утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. № 248н, согласно «Положения».

**5.20.** Оплата труда совместителей (преподавателей) производится в соответствии с действующим законодательством (ст.285 ТК РФ).

**5.21.** Оплата труда работников МКУ ДО ДМШ №2 осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в соответствии с законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в сфере труда. Коэффициенты начисляются на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

**5.22.** В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат работникам в соответствии с ТК РФ, Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте России 04.02.2008 г. № 11081) по видам:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном законодательством: за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в Южных районах Иркутской области, в соответствии со статьей 148 ТК РФ;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания, и (или) за увеличение объема работы, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором сверхурочной работе; работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**5.23.** Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

Компенсационная выплата за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 ТК РФ.

**5.24.** Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 ТК РФ.

**5.25.** Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном ст. 60.2 ТК РФ.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных ст. 96 ТК РФ. Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем 3 ст. 154 ТК РФ.

Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных ст. 99, 152 ТК РФ.

Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном ст. 113, 153 ТК РФ.

**5.26.** Доплаты к должностному окладу устанавливаются работникам приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

Доплаты к должностному окладу могут устанавливаться работникам бессрочно, на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам в случае, когда наименование совмещаемой и основной профессии (должности) отличаются друг от друга.

Доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ устанавливаются со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ. При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей. Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) оформляется в случае, когда наименование основной и дополнительной профессии (должности) совпадают.

Доплаты за дополнительную работу устанавливаются работнику Учреждения за работу не входящую в круг должностных обязанностей.

Доплаты устанавливаются в процентах за фактически отработанное время. Доплаты устанавливаются и утверждаются приказом руководителя учреждения.

**5.27.** Заработная плата работникам МКУ ДО ДМШ №2 должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ), днями выплаты заработной платы устанавливаются:

Пятнадцатое число каждого месяца- оплата за истекший месяц;

Тридцатое число каждого месяца- авансовые выплаты за текущий месяц.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**5.28.** Необходимо предусматривать в трудовых договорах выплату надбавок работникам за высокую квалификацию и профессиональное мастерство.

Стороны исходят из того, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, установление систем оплаты и стимулирования труда является правом работодателя с учетом государственных гарантий по оплате труда и закрепляется в Коллективном договоре.

**5.29.** Работодатель обязан уведомлять работников в письменной форме об изменении обязательных условий трудового договора заключенного сторонами не позднее, чем за два месяца до их введения (размеров оплаты труда, льгот, режима работы, совмещении профессий, изменении разрядов, наименовании должностей и других).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с учетом денежной компенсации. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется Коллективным договором и не может быть ниже, определенного ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

**5.30.** Работодатель, допустивший задержку выдачи заработной платы работникам и другие нарушения условий оплаты труда, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел 6 РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА.**

**6.1.** Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в учреждении, а при необходимости - в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального уровня, дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, трудовым договором.

**6.2.** При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохранять среднюю заработную плату (ст.196 ТК РФ). На основании ст.ст. 173-177 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно- правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 % стоимости проезда.

**6.3.** Работодатель самостоятельно определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров, повышения квалификации для нужд учреждения.

## **Раздел 7.УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

**7.1.** Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

**7.2.** Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов.

**7.3.** Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

**7.4.** Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

**7.5.** Организовать проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

**7.6.** Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**7.7.** Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации.

**7.8.** Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

**7.9.** Обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

**7.10.** Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

**7.11.** Обеспечить организацию проведения за счет собственных средств ежегодных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

**7.12.** Обеспечить расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

**7.13.** Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

**7.14.** При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом обеспечить создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

**7.15.** По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

**7.16.** Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), оплачиваемые дополнительные дни отдыха в количестве 2 (двух) календарных дней, на основании их заявления и предъявлении сертификата о вакцинации или справки медицинской организации, подтверждающей прохождение вакцинации».

**7.17.** Проводить регулярное обеззараживание воздуха с использованием оборудования по обеззараживанию воздуха (рециркуляторы).

**7.18.** Работники обязуются соблюдать:

- нормы и требования охраны труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности, электробезопасности;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

**7.19.** Работодатель имеет право отстранить работников от исполнения ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

## Раздел 8 СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

**8.1.** Работодатель участвует в организации оздоровления работников и их детей.

**8.2.** На основании «Положение об оплате труда, установлении доплат и надбавок, стимулирующих, компенсационных выплатах работникам МКУ ДО ДМШ №2» (далее - Положение), работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат в пределах доведенного до учреждения фонда оплаты труда, в соответствии с перечнем видов выплат, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте России 01.02.2008г. № 11080), примерными целевыми показателями Министерства культуры РФ от 14.07.2010г. №45-01-39/04-Пх:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) за качество выполняемых работ;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) за непрерывный стаж работы.

Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж устанавливаются работникам, проработавшим в учреждении более трёх лет подряд (допускается перерыв не более 6 месяцев подряд) и может быть (в процентах от оклада): от 10%.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**8.3.** В целях поощрения работников за выполненную работу, в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников, в учреждении могут быть установлены премии:

- премии за работу в календарном периоде - по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- премии за особые заслуги;
- премия за многолетний добросовестный труд;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Основанием премирования работника за работу в календарном периоде (месяц, квартал, полугодие, год) является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок, отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУ ДО ДМШ №2; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель МКУ ДО ДМШ №2.

**8.6.** В МКУ ДО ДМШ №2 может выплачиваться материальная помощь работникам в пределах лимитов бюджетных обязательств. Материальная помощь работникам (включая руководителя, заместителей) выплачивается при наступлении следующих случаев:

- наступление длительной (свыше 5 рабочих дней) психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность):

- смерть близкого родственника, совершение в отношении работника, его близких или имущества, преступления, чрезвычайных ситуаций, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы; длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- причинение вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей;
- иных случаях острой нуждаемости в денежных средствах.

**8.7.** При наступлении указанных случаев размер материальной помощи составляет:  
- для руководителя, заместителей руководителя – от 1 до 5 должностных окладов;  
- для иных работников решение о выплате и размере материальной помощи принимает руководитель на основании письменного заявления работника с учетом фактических обстоятельств.

**8.8.** При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом восстановленным законодательством порядке, при условии соблюдения минимального размера оплаты труда.

## **Раздел 9 РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.**

**9.1.** В соответствии со ст. 384 и в целях разрешения трудовых споров в учреждении создаётся комиссия по трудовым спорам. Представители сторон в комиссию по трудовым спорам избираются на Общем собрании трудового коллектива МКУ ДО ДМШ №2

## **Раздел 10 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ.**

**10.1.** Лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора предоставляются гарантии в соответствии со ст.39 Трудового кодекса РФ.

**10.2.** В соответствии со ст.29 ТК РФ интересы работников МКУ ДО ДМШ №2 при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет Совет трудового коллектива в лице председателя.

## **Раздел 11 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**11.1.** В соответствии со ст.51 ТК РФ, контроль за выполнением коллективного договора осуществляется администрацией и представителями трудового коллектива МКУ ДО ДМШ №2, соответствующими органами по труду.

**11.2.** Коллективный договор действует с 25 марта 2022г. по 25 марта 2025 г.

**11.3.** Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями. Итоги и отчет о выполнении настоящего договора рассматривается на совместном заседании представителей сторон, и подводятся не реже одного раза в год, и доводится до сведения работников МКУ ДО ДМШ №2.

**11.4.** Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, предусмотренных действующим законодательством, обязуется признавать и уважать права каждой стороны.

**11.5.** Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок. Принимать согласованные меры по устранению причин возникновения трудовых конфликтов.

**11.6.** В соответствии со ст.54-55 ТК РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором,

соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

## **Раздел 12 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

**12.1.** В соответствии со ст.49 ТК РФ изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения. На равноправной основе формируется комиссия из представителей сторон, в ходе работы которой определяются необходимые изменения и дополнения в Коллективный договор. Изменения или дополнения к Коллективному договору подписываются представителями сторон и направляются в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

**12.2.** Обязанность сторон социального партнерства, довести текст Коллективного договора до всех работников МКУ ДО ДМШ №2.