


Принят на Общем собрании  
трудового коллектива МБУ ДО ДШИ  
25 января 2017 года (протокол № 2)

От работодателя:  
Директор МБУ ДО ДШИ

  
Г. И. Горбатова  
25 января 2017 года



От работников:  
Председатель Общего собрания  
трудового коллектива

  
И. А. Богомолова  
25 января 2017 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Детская школа искусств»**  
**на 2017-2020 годы**

Управление социальной защиты населения Администрации города Муравленко	
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	
Дата подписания сторонами	" 25 " 01 2017 г.
Дата регистрации	" 27 " 01 2017 г. № 06-17
Дата выдачи заключения	" " " 20 г.
Дата регистрации изменений и дополнений	" " " 20 г.
 Г. И. Горбатова Должность: _____	 И. А. Богомолова Должность: _____
г. Муравленко, ул. Ленина, 81, тел. 27-7-73, 28-1-15	

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и заключенным между «Работниками» и «Работодателем» в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств» в лице директора Учреждения Горбатовой Галины Петровны (далее – Работодатель), действующей на основании Устава, с одной стороны;

- работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» (далее – Работники) в лице их представителя Богомоловой Ирины Анатольевны, избранного решением общего собрания от 25.01.2017 председателем Общего собрания трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств», с другой стороны.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на основании предложений Работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами в целях:

1.3.1. создания системы социально-трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа» максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы;

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

1.3.3. практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует три года. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.5. Работники должны быть ознакомлены с текстом настоящего коллективного договора не позднее 5 дней со дня его подписания. Представитель обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. Стороны берут на себя обязательство рассматривать социально-трудовые и экономические отношения между Работниками и Работодателем в духе

партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.8. Локальным нормативным актом, содержащим нормы трудового права, при принятии которых Работодатель Учреждения учитывает мнение Общего собрания трудового коллектива, являются Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются приказом Работодателя Учреждения.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, ПРАВА СТОРОН ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ**

Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, необходимость улучшения положения Работников Стороны имеют следующие права и принимают на себя следующие обязательства:

### **2.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

### **2.2. Работодатель обязуется:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- подбирать квалифицированные кадры для качественного выполнения задач и функций, возложенных на Учреждение, и хозяйственной деятельности;
- создавать условия труда, необходимые для высокопроизводительной работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- предоставлять возможности для повышения квалификации Работников;
- улучшать условия и охрану труда, а также технику безопасности Работников;
- добиваться стабильного финансово-экономического положения Учреждения;

- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

### **2.3. Представитель обязуется:**

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников Учреждения;

- использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов Сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе;

- участвовать в разработке, внедрении и совершенствовании системы оплаты труда Работников Учреждения, механизма оценки качества и востребованности со стороны потребителей предоставляемых образовательных услуг;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- участвовать в проведении независимой экспертизы безопасности условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников Учреждения;

- содействовать предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

### **2.4. Работники имеют право:**

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями коллективного и трудового договоров;

- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации;

- на участие в управлении Учреждением в формах предусмотренных Трудовым кодексом коллективного договора (ст.ст. 52, 53 ТК РФ);

- на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении настоящего коллективного договора;

- на защиту своих трудовых свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные федеральным законодательством, законами Ямало-Ненецкого автономного округа, нормативно-

правовыми актами города Муравленко, настоящим коллективным договором, трудовым договором.

#### **2.5. Работники обязуются:**

- выполнять должностные обязанности, в соответствии с занимаемой должностью и должностной инструкцией;
- эффективно и бережно использовать материально-техническую базу Работодателя;
- выполнять требования настоящего коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, соблюдать дисциплину труда;
- добросовестно исполнять распоряжения Работодателя;
- соблюдать требования охраны труда и техники безопасности на рабочих местах;
- соблюдать корпоративную этику во внешнем виде, поведении, общении с коллегами;
- формировать позитивный имидж Учреждения и её работников через профессиональную деятельность, общение с родителями и коллегами.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

3.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя в личном деле Работника.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ о приёме на работу издается в трехдневный срок со дня фактического начала работы и объявляется Работнику под роспись.

3.3. Трудовой договор с Работником заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо Работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

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

3.5. Продолжительность рабочего времени для Работников Учреждения устанавливается для женщин 36 - часовая рабочая неделя, для мужчин 40 - часовая рабочая неделя.

3.6. При поступлении Работника на работу или при переводе его на другую работу при заключении трудового договора с Работником Работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения:

3.6.1. ознакомить Работника с порученной работой, рабочим местом, условиями труда, режимом труда, системой и формой оплаты труда, а также локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника;

3.6.2. разъяснить Работнику его права и предупредить об ответственности, к которой Работник может быть привлечен при неисполнении своих обязанностей, несоблюдении Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов;

3.6.3. провести инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучить безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ.

3.7. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.8. В связи с изменениями в организации работы Учреждения, допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда Работника: системы и размеров оплаты

труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом Работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. О внесении изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а Работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.ст. 71, 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества, изменением подведомственности (подчиненности), либо реорганизацией Учреждения (ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации);
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации);
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (ч.ч. 3, 4 ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации);
- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (ч. 1 ст. 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации);

- другие основания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными федеральными законами.

3.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в установленном порядке и в следующие сроки:

3.11.1. за 3 дня, если Работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа является для него неподходящей;

3.11.2. за 2 недели, если Работник принимает решение об увольнении по собственному желанию. В этом случае увольнение производится по истечении 2-недельного срока или в более ранние сроки по соглашению сторон.

3.12. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права или трудового договора, трудовой договор расторгается в срок, указанный в заявлении Работника.

3.13. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому не может быть отказано в заключение трудового договора.

3.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя, с которым Работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

3.15. В день увольнения Работодатель обязан выдать Работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. При этом причина увольнения должна быть указана в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. В случае, когда в день увольнения выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления



указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя (заработная плата, выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск), производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требований о расчете.

3.19. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.20. Руководитель Учреждения, его заместители и другие Работники Учреждения, помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу при наличии соответствующего образования.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

## **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Оплата труда Работников Учреждения устанавливается трудовым договором и осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры муниципального образования города Муравленко, утвержденным постановлением Администрации города Муравленко.

4.2 Заработная плата Работников осуществляется по отраслевой системе оплаты труда и состоит из базового оклада с учетом повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) зависят от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

4.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера (за работу в выходные и праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда, за совмещение профессий (должностей), при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, за сверхурочную работу) и стимулирующего характера (премии по итогам работы за квартал, год, к праздничным и юбилейным датам, за

выполнение особо важных и сложных заданий), устанавливается постановлением Администрации города Муравленко в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работнику на основании приказа Работодателя Учреждения.

4.6. Заработная плата выплачивается Работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы Работодатель удерживает с Работника в установленном законодательством порядке налог на доходы физических лиц, а также производит иные удержания с заработной платы Работника по основаниям и в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

4.7. Изменение должностных окладов и (или) размеров заработной платы производится:

- 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 заработной платы;

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

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

- при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

- при наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчёт заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности (исходя из более высокого размера);

4.8. Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производятся выплаты компенсационного характера.

Работодатель своевременно знакомит Работников Учреждения с условиями оплаты их труда, изменениями условий и оплаты труда, тарификации, премирования, надбавок, доплат, выплаты материальной помощи;

4.8. Размер месячной заработной платы Работника полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ямало-Ненецком автономном округе;

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия Работника.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры муниципального образования город Муравленко, трудовым договором Работника. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

4.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- 25 числа текущего месяца (за период с 01 по 15 число текущего месяца);

- 10 числа следующего за отработанным месяцем (за период с 16 по последний день месяца).

4.13. Размер выплат устанавливается расчетным путем за фактически отработанное время согласно табелю учета использования рабочего времени.

4.14. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления на указанный Работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

4.10. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, трудовым договором, должностными инструкциями, Положением «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников образовательных учреждений», утверждённым приказом Министерства образования и науки России от 11.05.2016 № 536;

5.2. Для педагогических Работников Учреждения, в том числе женщин, независимо от занимаемой должности в районах Крайнего Севера устанавливается сокращённая 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических Работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Минобрнауки России 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»;

5.4. Режим работы Работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом Работодателя.

5.5. Время работы вахтеров определяется режимом работы (скользящего) графика рабочего времени. График работы вахтеров утверждается Работодателем и доводится до сведения Работников под роспись.

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.7. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника;

5.8 Работникам Учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим Работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней. За работу в районах Крайнего Севера предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ);

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

5.10. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала;

5.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.12. По письменному заявлению Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительность которого определяется по соглашению сторон;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- рождения ребёнка, регистрация брака Работника – до 5 календарных дней;

-смерти близких родственников – до 5 календарных дней и до 14 календарных дней в случаях необходимости проезда к месту захоронения и обратно;

- работающим инвалидам - до 14 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных статьями 128, 263 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами либо Коллективным договором;

5.13. Отдельным категориям Работников приказом Работодателя устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днём одновременно с основным ежегодным отпуском не менее 3-х календарных дней;

5.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд независимо от характера возникших обстоятельств;

5.15. Педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации и Уставом Учреждения;

5.16. Работник отстраняется от работы в случае:

- появления на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения;

- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- не прохождения в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;

- выявления в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором.

5.17. Работнику запрещается:

- заниматься в рабочее время деятельностью, непосредственно не связанной с работой, выполнять общественные поручения и проводить разного рода мероприятия, не связанные с деятельностью Учреждения;

- оставлять рабочее место в целях, не связанных с выполнением трудовых обязанностей, и отсутствовать на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня;

- употреблять и продавать спиртные напитки, наркотические и токсические вещества, курить табак на территории и в помещениях Учреждения.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Для обеспечения безопасных условий и охраны труда для Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда:

**6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм в Учреждении (ст. 219 ТК РФ);

6.1.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда;

6.1.3. Обеспечивать за счёт средств Учреждения прохождение обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований);

6.1.4. Проводить специальную оценку рабочих мест. По результатам специальной оценки рабочих мест осуществлять работу по охране труда в установленные сроки (ст.ст. 147, 212 ТК РФ);

6.1.5. Создать в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Работников;

6.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев проводить в соответствии со ст.ст. 229, 230 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.7. Оказывать содействие представителям Работников, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 218 ТК РФ);

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в Учреждении, проведения инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ), своевременно проводить первичный и плановый инструктажи;

6.1.9. Предоставлять возможность Работникам определенных возрастных групп проходить диспансеризацию 1 раз в 3 года;

6.1.10. Осуществлять совместно с Представителем Работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора.

6.1.11. Осуществить запрет на курение в помещениях Учреждения;

**6.2 Работники обязуются:**

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении;

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

6.2.5. Неукоснительно выполнять условия и требования по охране труда и созданию условий по безопасному пребыванию участников образовательного процесса в Учреждении.

### **6.3. Стороны обязуются:**

6.3.1. Содействовать выполнению требований предписаний инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда Работников Учреждения, выданных Работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, противопожарной безопасности;

6.3.2. Организовывать профилактические мероприятия, в том числе совещания, круглые столы, смотры – конкурсы по охране труда;

## **7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

7.1. Работодатель содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации Работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым преподавателям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу по эффективному использованию кадровых ресурсов;

7.2. Работодатель осуществляет анализ кадрового состава, потребность в кадрах, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки Работников;

7.3. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-175 Трудового кодекса Российской Федерации;

Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективно договора, является наличие свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения;

7.4. В случае направления Работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы;

## **8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Уведомлять в письменной форме о сокращении численности штата Работников не позднее, чем через два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем через три месяца до его начала.

8.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 3 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

8.3. Стороны договорились, что:

8.3.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

8.3.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

8.3.3. 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.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат:

9.1.1. Ежемесячное и единовременное пособие Работникам в возрасте до 30 лет, поступившим на работу в Учреждение на должности, связанные с организацией образовательного и (или) воспитательного процесса после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования в течение первых трёх лет работы производятся доплаты в соответствии с законодательством Ямало-Ненецкого автономного округа;



9.1.2 Единовременное пособие Работникам, уходящим на пенсию по старости, в размере, установленном законодательством Ямало-Ненецкого автономного округа;

9.1.3. Один раз в два года Работникам Учреждения оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным автотранспортом (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа в порядке и на условиях, установленных законодательством.

Наряду с оплатой проезда самого Работника, Работодатель один раз в два года оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа, проживающим в автономном округе неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, и не вступившие в законный брак, осваивающие образовательные программы основного общего образования, среднего профессионального образования и высшего образования по очной форме обучения, имеющие государственную аккредитацию). Оплата проезда членов семьи производится независимо от времени и места проведения отпуска.

В случае проведения отпуска за пределами Российской Федерации оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится в пределах территории Российской Федерации.

Стоимость проезда Работника и членов его семьи личным транспортом производится по фактическим затратам проезда кратчайшим путем до места использования отпуска, но не более нормы расхода топлива и смазочных материалов на автомобильном транспорте, указанных в нормативно-методическом документе Министерства транспорта Российской Федерации «Нормы расхода топлива и смазочных материалов на автомобильном транспорте».

Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется Работником Учреждения не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска.

Компенсация расходов производится Учреждением исходя из примерной стоимости проезда, на основании представленного Работником заявления не позднее, чем за 3 рабочих дня до начала отпуска.

9.1.4. Гарантии и компенсации, предусмотренные подпунктом 9.1.3 настоящего коллективного договора, предоставляются Работнику только по основному месту работы;

9.1.5. К заработной плате Работника ежемесячно начисляется процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными актами муниципального образования город Муравленко.

9.1.6. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь.

Порядок и условия выплаты материальной помощи регламентируется Постановлением Администрации города Муравленко.

9.1.7. Материальная помощь оказывается Работникам Учреждения по основному месту работы при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков, независимо от его продолжительности один раз в год. Выплачивается материальная помощь на основании заявления Работника, в размере, установленном Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры муниципального образования города Муравленко, утвержденным постановлением Администрации города Муравленко;

9.1.8. Материальная помощь оказывается Работникам, состоящим в штате Учреждения, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, за исключением:

- работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работников, работающих по совместительству.

9.1.9. Работодатель обеспечивает предоставление иных гарантий и компенсаций для лиц, работающих в районах Крайнего Севера в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативно-правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального образования город Муравленко;

9.1.10. Работники, в лице Представителя, вносят предложения в проекты локальных нормативных актов, затрагивающих вопросы заработной платы, системы мер по материальной поддержке, уровня социальной защищенности, условий труда, по установлению оплаты труда и социальных гарантий не ниже установленных действующим законодательством.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

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

10.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

10.1.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора;

10.1.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

## **11. НОРМЫ И УСЛОВИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

11.1. В соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда Работникам категории «Рабочие» выдаются бесплатно сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

11.2. Порядок обеспечения Работников средствами индивидуальной защиты регулируется законодательством Российской Федерации.

## **12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

## **13. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет;

13.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения;

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения;

13.4. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

13.5. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;

13.6. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## Регистрационная карта коллективного договора

Дата заполнения: 25 января 2017 года

		Регистрационный номер и дата регистрации коллективного договора	
1	Наименование предприятия (организации, учреждения), заключившего коллективный договор	муниципальное бюджетное учреждение	
		дополнительного образования «Детская школа искусств»	
2	Дата заключения коллективного договора	25.01.2017	
3	Дата начала действия коллективного договора	25.01.2017	
4	Дата окончания действия коллективного договора	25.01.2020	
5	Срок действия коллективного договора	3 года	
6	Адрес предприятия (организации, учреждения), заключившего коллективный договор	629603, Ямало-Ненецкий автономный округ	
		г. Муравленко, ул. 70 лет Октября д. 24	
7	Должность, Ф.И.О. руководителя предприятия (организации, учреждения), заключившего коллективный договор; контактный телефон, факс	директор Горбатова Галина Петровна	
		8 (34938)26704, факс 21910	
8	Ф.И.О. председателя профкома, (представителя работников), контактный телефон	Богомолова Ирина Анатольевна	
		8 (34938)21910, 42370	
9	Наименование вышестоящего профсоюзного органа	нет	
10	Вид экономической деятельности (код и расшифровка согласно общероссийскому классификатору)	93145 осуществление образовательного процесса в сфере искусства на уровне дополнительных образовательных программ	
11	Организационно-правовая форма предприятия (организации, учреждения)	учреждение	
12	Форма собственности предприятия (организации, учреждения)	муниципальная 14	
13	Численность работников предприятия	61	
		из них: охваченных коллективным договором (чел.)	61

14	Рабочее время: 36, 40 часов в неделю	
	нормальная продолжительность рабочего времени;	в соответствии с Трудовым кодексом, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом Минобрнауки России
	сокращенная продолжительность рабочего времени;	нет
	неполное рабочее время;	в соответствии с Трудовым кодексом РФ
	работа в ночное время;	нет
	сверхурочная работа;	в соответствии с Трудовым кодексом РФ, не превышает 4 часа в течение 2 дней подряд и 120 часов в год
15	Оплата труда: в соответствии с ТК РФ, постановлением Администрации города Муравленко «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры муниципального образования город Муравленко	
	минимальная тарифная ставка;	базовая единица 4094 руб.
	надбавки к тарифным ставкам;	стимулирующего характера
	доплаты к тарифным ставкам;	компенсационного характера
	и другое	процентная надбавка за работу в Районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
16	Ежегодные дополнительные отпуска: (оплачиваемые и неоплачиваемые)	
	с вредными и опасными условиями труда;	нет
	с ненормированным рабочим днем;	не менее 3 календарных дней
	в случае рождения ребенка;	до 5 календарных дней
	свадьбы;	до 5 календарных дней
	смерти близких родственников;	до 5 календарных дней
	и другое	в случаях предусмотренных статьями 128, 263, 335 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами
17	Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	
	со смертью работника; со смертью работника от несчастного случая или от профзаболевания;	нет
	по инвалидности;	нет
	по увечью на производстве;	нет
	материальная помощь;	согласно постановлению Администрации города
	пособие, в связи с выходом на пенсию;	согласно постановлению Правительства ЯНАО
	выплаты по уходу за ребенком;	из средств фонда социального страхования
	и другое	
18	Ф.И.О. ответственного по вопросам охраны труда на предприятии, контактный телефон	
	Борушевская Валентина Анатольевна 8 (34938) 26005	

Исполнитель: Анатейчук Людмила Николаевна, 42370