

От работодателя
Директор МБУ ДО «ДМШ № 5»
Ярош В.С. Ярошенко
« 29 » мая 2025



От работников
МБУ ДО «ДМШ № 5»
Красицкова И.М.
« 29 » мая 2025

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 5»**

**РФ, 398016, г. Липецк, ул. Гагарина, д.101/2
тел. 34-19-12; 34-19-10**

**Срок действия
коллективного договора: 3 года с момента подписания**

Дата подписания договора: « 29 » мая 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, благоприятных условий деятельности работодателя.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– **работники** муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Красичковой И.М. (далее по тексту – Представитель трудового коллектива);

– **работодатель** в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» Ярошенко Валерии Сергеевны, (далее по тексту – Работодатель).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации: в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» иными Федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулирующими отношения между работниками и работодателем в сфере образования и культуры РФ. Трудовые договоры, заключенные с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» (далее – Школа) могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, включая административный персонал, а также работников, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с директором Школы.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.8. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Коллективный договор заключен на три года и действует с момента подписания сторон. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам Школы Работодателем по вопросам занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. При поступлении на работу в Школу трудовые отношения с работником оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор), так и на срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. При приеме на работу Работодатель имеет право требовать от работника предоставления только тех документов, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- должностная инструкция;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Устав;
- коллективный договор;
- правила техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии, правила по ОТ;
- Положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты, связанные с трудовой деятельностью работника.

2.3. Обязательными для включения в трудовой договор с работниками наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации, являются следующие условия:

- конкретизированные должностные обязанности, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной

сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в пределах рабочей недели); размеры выплат компенсационного характера; размеры выплат стимулирующего характера со ссылкой на локальный нормативный акт «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» (Приложение № 1), регулирующее порядок осуществления выплат стимулирующего характера, их размеры, установленные в Школе показатели/критерии эффективности деятельности, условия назначения стимулирующих выплат в виде премий по итогам работы и материальной помощи, а также основания для снижения выплат стимулирующего характера;

- условия выполнения другой части педагогической работы (не входящей в норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в пределах рабочей недели), но требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и определяется с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, должностными инструкциями: воспитательная работа, в том числе практическая подготовка учащихся, творческая и исследовательская, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная индивидуальными планами работы, особенностями реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, перспективными планами методической, учебно-воспитательной работы и концертно-просветительской деятельности Школы, образовательной программой Школы, Программой развития Школы; а также выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (заведование учебными кабинетами; руководство методическими объединениями, профессиональными сообществами; другие дополнительные виды работ с указанием их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников в период учебного года, в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Школы по реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств) для учащихся в отдельных группах либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителей директора являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между Работодателем и заместителем директора.

2.4. Работодатель обязуется:

- проверять документы, подтверждающие установление должностных окладов (диплом об образовании, уровень квалификации и другие основания) руководящих, педагогических и иных работников;

- ежегодно утверждать тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, в том числе работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) или совмещению должностей;

- обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора;

- обеспечивать работников оборудованием, музыкальными инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Учредителя;

- обеспечивать с соблюдением требований законодательства Российской Федерации порядок обработки и реализацию мер защиты персональных данных работников;

- обеспечивать занятость работника в соответствии с занимаемой им должностью, его профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца в течение календарного года на необусловленный трудовой договор работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, в случаях, предусмотренных частью второй статьи 72.2 Трудового Законодательства Российской Федерации.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.5. Работник обязуется:

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя,

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю при возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.6. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- распределять обязанности между своими заместителями, а в случае необходимости – передавать им часть своих полномочий в установленном порядке;

- утверждать в установленном порядке структуру и штатное расписание Школы, издавать локальные нормативные акты, обязательные для выполнения всеми работниками Школы;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.7. Работник имеет право на:

- участие в разработке программы развития, образовательной программы Школы, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных программ, методических материалов и иных компонентов дополнительных общеобразовательных программ в области искусств;

- участие в управлении Школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом;

- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;

- объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой дополнительной общеобразовательной программы в области искусств, свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- выбор учебников, учебных пособий, музыкального репертуара, материала и иных средств обучения и воспитания в соответствии с дополнительной общеобразовательной программой в области искусств и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами Школы, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Школе;

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.8. Работодатель и работники договорились выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.9. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе

пользуются работники в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, кроме этого:

- лица предпенсионного возраста (2 года до пенсии),
- имеющие более длительный стаж работы в Школе;
- имеющие отраслевые знаки отличия и Почетные грамоты;
- применяющие инновационные методы работы.

2.10. Работники, подлежащие увольнению по сокращению численности или штата, уведомляются об этом не позднее, чем за два месяца до предстоящего увольнения. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу.

2.11. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.12. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором должен выполнять свои трудовые обязанности, а также некоторые иные периоды, например внутрисменные перерывы, которые в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Временем отдыха называется свободное от работы время, которое работник может использовать по своему усмотрению. В Школе установлены следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня; перерывы между рабочими днями; еженедельные выходные дни; нерабочие праздничные дни; ежегодные отпуска; социальные отпуска по просьбам работников; периодические материнские и целевые отпуска.

3.3. В Школе установлен режим работы: для преподавателей и концертмейстеров - по индивидуальному расписанию в соответствии с ежегодной тарификацией, для технических служащих - по индивидуальному графику, утвержденному Работодателем.

3.4. Для руководящих работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.5. Для преподавателей и концертмейстеров устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3.6. Для технического обслуживающего персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3.7. В течение рабочего дня в Школе устанавливается перерыв продолжительностью не менее 30 минут в зависимости от индивидуального расписания.

3.8. В соответствии со статьей 110 Трудового кодекса Российской Федерации еженедельный непрерывный отдых, т.е. выходные дни, должен быть не менее 42 часов.

3.9. Поскольку работа в Школе связана с услугами по дополнительному образованию детей и взрослых и не может прерываться в общий выходной день, то выходные дни каждой группе работников устанавливаются в различные дни недели поочередно согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

3.10. Неполное рабочее время (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации) устанавливается по соглашению работника с Работодателем в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, или сочетания того и другого с оплатой пропорционально отработанному времени. Оно может устанавливаться любому работнику.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе следующих работников:

- беременная женщина;
- женщина с ребенком до 14 лет (ребенком-инвалидом до 18 лет);
- лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- инвалид I и II группы.

Работа с неполным рабочим временем не ограничивает продолжительность ежегодного отпуска, трудовой стаж и другие трудовые права.

3.11. Сверхурочной называется работа, выполняемая по инициативе Работодателя сверх установленного нормированного рабочего времени в течение дня (смены) или за учетный период. Сверхурочные работы ограничены – не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год на каждого работника.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ.

В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и лишь с письменного согласия работника.

3.12. Стороны подтверждают:

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю;

- в зависимости от должности педагогическим работникам Школы устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в астрономических часах, включая проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для учащихся, в том числе динамическую паузу:

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю устанавливается преподавателям,

- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю устанавливается концертмейстерам;

- выполнение учебной (преподавательской) работы, которая выражается для преподавателей, концертмейстеров в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяется как нормируемая часть педагогической работы и определяется расписанием (графиками) работы;

- выполнение другой части педагогической работы для преподавателей, концертмейстеров Школы осуществляется в течение рабочего времени, установленного из расчета соотношения учебной (преподавательской) (или) нормируемой части педагогической работы и другой педагогической работы как 1:0,25 и определяется с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, и регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическими работниками: подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию учащихся Школы, участие в разработке дополнительных общеобразовательных программ в области искусств и (или) рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей учащихся, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- в порядке, устанавливаемом Правилами внутреннего трудового распорядка: организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) учащихся, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- планами и графиками, утверждаемыми локальными нормативными актами Школы в порядке, установленном трудовым законодательством выполнение обязанностей, связанных с участием в работе Педагогических советов, Методических советов и т.п., работой по проведению родительских собраний, включая участие в концертной, исследовательской деятельности, проектах, конкурсах, состязаниях, экскурсиях, других формах работы.

3.13. Нормальная продолжительность рабочего времени руководящих и иных работников составляет 40 часов в неделю. Режим работы руководящих работников определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

3.14. Режим рабочего времени педагогических и иных работников в каникулярное время:

- каникулярный период, установленный для учащихся Школы и не совпадающий для педагогических работников с установленными им ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно каникулярное время и отпуск), является для

них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации; в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени;

- педагогические работники Школы в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией дополнительной общеобразовательной программы в области искусств, в пределах нормируемой части их педагогической работы установленного объема учебной (преподавательской) нагрузки, определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время);

- каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке;

- педагогические работники в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, могут привлекаться для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации;

- режим рабочего времени преподавателей, осуществляющих индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул;

- режим рабочего времени педагогических работников Школы, принятых на работу в период летнего каникулярного времени учащихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы;

- режим рабочего времени руководящих работников Школы в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности;

- работники из числа технического обслуживающего персонала Школы в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- режим рабочего времени всех работников Школы в каникулярное время регулируется графиками работ с указанием их характера и особенностей с учетом индивидуальной нагрузки работников.

3.15. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Школы по реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств) для учащихся в отдельных группах либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников. В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Школы в каникулярное время.

3.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Допускается привлечение лишь отдельных работников с их письменного согласия и только в исключительных случаях, определяемых законодательством (статья 113 трудового кодекса Российской Федерации).

3.17. К работам в выходные дни не привлекаются те работники, для которых запрещены сверхурочные работы: беременные женщины, работники моложе 18 лет.

3.18. Отпуск – это непрерывный отдых в течение нескольких рабочих дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка. Ежегодные отпуска – это трудовые, т.е. заработанные. Они бывают двух видов: основные и дополнительные. Всем работникам Школы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней для преподавателей и концертмейстеров и 28 календарных дней для технических работников и обслуживающего персонала.

3.19. График предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. График отпусков обязателен как для работника, так и для Работодателя. О времени начала отпуска работник должен быть извещен Работодателем не позднее, чем за две недели до его начала. Приоритет предоставления отпусков отдается отпускам в летнее время.

3.20. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.21. В соответствии со статьями 128, 173 и 335 Трудового кодекса Российской Федерации Работникам также могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска.

3.22. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, принятой решением сессии Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 года № 894 «О положении «Об

оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями), утвержденным штатным расписанием.

4.2. Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех бюджетных учреждений города Липецка.

4.4. Оплата труда работникам осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также квалификационной категорией, полученной по итогам аттестации.

4.5. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на работах с особыми условиями труда без учета других доплат и надбавок.

4.6. Условия оплаты труда, порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера и условия назначения стимулирующих выплат в виде премий по итогам работы и материальной помощи, кратковременного оплачиваемого отпуска производятся в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5» (локально-нормативный акт).

4.7. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни для участия в творческих мероприятиях, допускается по приказу директора с письменного согласия работника.

4.8. Работодатель вправе оказывать материальную помощь из средств экономии фонда оплаты труда остро нуждающимся в этом работникам:

- в связи с длительной болезнью (предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);
- тяжелое материальное положение;
- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);
- бракосочетание (впервые, при предоставлении свидетельства о браке);
- погребение близких родственников ((дети, мать, отец, муж, жена, брат, сестра (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство))
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- достижение пенсионного возраста и выход на пенсию;
- прочие чрезвычайные обстоятельства.

4.9. Оплата за работу в выходной день производится в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае

работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. Заработная плата выплачивается 06 и 21 числа каждого месяца, как правило, посредством перечисления заработной платы на указанный работником счет в банке. Заявление о перечислении заработной платы на счет в банке может быть сделано работником в любое время после заключения трудового договора. Возможно получение заработной платы в кассе МКУ «Центр бухгалтерского обслуживания ресурсного обеспечения учреждений департамента культуры и туризма администрации города Липецка».

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

4.12. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5», могут производиться в межрасчетный период.

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

4.14. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты работникам заработной платы несет Работодатель.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Обязанность по обеспечению безопасных условий и охране труда в учреждении возлагается на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства Российской Федерации по вопросам охраны труда, в том числе обеспечивать:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- проведение оценки профессиональных рисков в соответствии со статьей 212 ТК РФ;

- обучение работников методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи;

- проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании;

- организацию контроля за состоянием охраны труда и техники безопасности уполномоченными на то лицами;

- организацию и проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодно) медицинских осмотров работников, в том числе обязательных психиатрических освидетельствований не реже одного раза в пять лет;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу инструктажи по охране труда, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности и гражданской обороне, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.4. В соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в РФ и нормативных правовых актов по пожарной безопасности Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;

- разрабатывать и осуществлять проведение мероприятий по обеспечению пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

5.5. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда;

- немедленно извещать Работодателя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Школе, или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.6. При отказе работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

5.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.8. Работодатель в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации отстраняет от работы (не допускает к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

5.9. Работодатель обязан обеспечить работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

5.10. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей, и возмещает причиненный ущерб в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Всем работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в пределах установленного фонда оплаты труда в особых случаях в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 5».

6.3. Единовременное материальное вознаграждение основным работникам, проработавшим в Школе длительный срок, устанавливается при увольнении в связи с выходом на пенсию, или выходом на пенсию по инвалидности, при наличии средств:

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплат
1.	Работникам, проработавшим в Школе от 15 до 20 лет	Фиксированная сумма
2.	Работникам, проработавшим в Школе 20 и более лет	Фиксированная сумма

6.4. При наличии средств экономии фонда заработной платы могут предоставляться кратковременные оплачиваемые отпуска (исходя из средней заработной платы за последние 12 месяцев) работникам Школы по следующим основаниям:

- бракосочетание работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 3 календарных дня;

- переезд на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей школьного возраста 1 сентября в начальную школу (1-5 классы), на последний звонок в выпускных классах (9,11 классы) – 1 день;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня

В целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

6.5. В целях материальной поддержки педагогических работников Школы, у которых в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматриваются выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.6. В случае истечения у педагогического работника Школы срока действия квалификационной категории за два года до наступления права для назначения трудовой пенсии, оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на этот период.

6.7. В целях усиления социальной защищенности молодежи в Школе в соответствии с постановлением администрации города Липецка от 19.07.2011 № 867 «О порядке выплат молодым специалистам, работающим в муниципальных учреждениях социально-культурной сферы города Липецка» (с изменениями) установлен статус *молодого специалиста* – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника высшего или среднего профессионального учебного заведения со дня заключения им трудового договора с Работодателем.

6.8. На основании постановления администрации города Липецка от 19.07.2011 № 867 «О порядке выплат молодым специалистам, работающим в муниципальных учреждениях социально-культурной сферы города Липецка» статус *молодого специалиста* не распространяется на основного сотрудника Школы в возрасте до 30 лет включительно (*молодой педагог*) в случае если он не приступил к трудовой деятельности до конца года, в котором окончено учебное заведение, или Школа не является его первичным трудоустройством и др.

6.9. В целях стимулирования труда молодых специалистов, молодых педагогов в течение первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования посредством ежемесячной надбавки молодым специалистам, молодым педагогам Школы в размере 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) при наличии средств в фонде оплаты труда Школы.

6.10. За счет средств Фонда социального страхования Работодатель обеспечивает детей своих работников путевками в летние оздоровительные лагеря.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

7.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон коллективного договора в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации для его заключения.

7.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение 3 (трех) дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

7.4. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 (пяти) дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

7.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (один раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор.

7.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 (семи) дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

7.8. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

