

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Анжеро-Судженского городского округа
«Детская музыкальная школа №19»
(МБУ ДО «ДМШ №19»)

**Коллективный договор
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Анжеро-Судженского
городского округа «Детская музыкальная школа № 19»
на 2025-2028 годы**

Рассмотрен и принят на общем собрании работников
Протокол от «25» ноября 2024 года № 03

Представитель работодателя:
Директор МБУ ДО «ДМШ №19»
"Детская музыкальная школа №19"
Л.С. Кинева

Представитель работников:
Председатель профсоюзной
организации Басф
Ю.А. Баскакова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Министерстве труда и занятости населения Кузбасса

(наименование органа)

Регистрационный № 942 от (дата) 02.12.2024г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Глава I - Общие положения..... | 3 |
| Глава II - Трудовые отношения и гарантии занятости..... | 4 |
| Глава III - Оплата труда..... | 6 |
| Глава IV - Прием и увольнение..... | 8 |
| Глава V - Рабочее время и время отдыха..... | 10 |
| Глава VI - Охрана труда и здоровья работников, быт и социальное страхование..... | 12 |
| Глава VII - Социально -экономические льготы и компенсации..... | 14 |
| Глава VIII - Гарантии деятельности профсоюза и льготы его членам..... | 15 |
| Глава IX - Контроль за выполнением коллективного договора..... | 16 |

Л. Кузнецова

Басф. Ю. А. Баскакова

ГЛАВА I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Анжеро-Судженского городского округа «Детская музыкальная школа № 19» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель, в лице его представителя директора;
работники учреждения, в лице их представителя — председателя профсоюзной организации (далее - профком).

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

- 1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие:
- в случае изменения наименования, вида Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;
 - при реорганизации Учреждений в форме слияния, присоединения, разделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении коллективного договора или продлении действия на срок до трех лет;
 - при ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим Договором.

1.6. В течение действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.7. Пересмотр обязательств сторон Договора не может приводить к снижению социально-экономического уровня работников Учреждения, установленного настоящим коллективным договором.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.9. Коллективный договор вступает в действие со дня его принятия на собрании коллектива. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и распространяется на всех членов коллектива.

А. Кузнецов *А. С. Кулиева*

Баев Ю. А. - Баекаков

ГЛАВА II

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого им в соответствии с законодательством.

2.2. Работодатель несет ответственность за обеспечение занятости работников Учреждения, создание нормальных условий для работы.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативными требованиями охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

Работники Учреждения в трудовых отношениях обязуются:

- своевременно и качественно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, не допускать прогулы, опоздания, преждевременные уходы с работы.

2.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штатов, кроме льгот, предусмотренных ТК РФ, имеют лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста; работники, воспитывающие детей в неполных семьях.

2.5. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в Учреждении по трудовым договорам по основному месту работы; при этом учитываются предложения профкома и работников;
- ежегодно разрабатывает планы по повышению квалификации работников;

А. Жиг. А. С. Жигева

Басф Ю. А. Басканова

- создает необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации.

2.6. Работники Учреждения гарантируют:

- сохранение благоприятной атмосферы труда в коллективе, уважение прав членов коллектива;
- бережное отношение к оборудованию, материалам, музыкальным инструментам и другим материальным ценностям на рабочем месте;
- заинтересованное отношение к нуждам и потребностям коллектива, заботу об улучшении результатов учебного процесса.

А. Кус А. С. Жумаева

Басф Ю. А. Баскарова

ГЛАВА III ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений культуры Анжеро-Судженского городского округа.

3.2. Категории работников по оплате труда устанавливаются по результатам Аттестационной комиссии Департамента образования и науки Кемеровской области по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Кемеровской области-Кузбасса.

3.3. Преподаватели предоставляют документы на присвоение квалификационной категории по срокам в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям устанавливается на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполняемого объема работ.

3.6. Заработная плата работника Учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

3.7. Руководитель несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Л. Ку Л. С. Киселева

Басф Н. А. Баскакова

3.8. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о стимулировании и премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Анжеро-Судженского городского округа «Детская музыкальная школа № 19»,

3.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: аванс (I половина) – 29 числа текущего месяца, заработная плата (II половина) – 14 числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем – выплата заработной платы и аванса производится накануне этого дня. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, которая должна производиться не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации, из собственных средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

3.10. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам школы выдаются расчетные листки, в которых должны содержаться сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, от оснований и размерах произведённых удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате, включая выплаченную первую часть.

А.С. Жигалева

Басев И.А. Баскаков

ГЛАВА IV ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ

4.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы.

4.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все его обязательные условия.

4.3. При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

4.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору и в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.5. При заключении трудового договора, в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора — шести месяцев.

4.6. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в Учреждении.

4.7. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности штата работников Учреждения или возможном расторжении трудовых договоров с работниками, уведомить о принятом решении в письменной форме каждого работника не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров

4.8. При приеме и увольнении работников Учреждения работодатель ставит в известность профсоюзный комитет.

Л. С. Жигарева

Басф. Ю. А. Баскакова

4.9. В случае увольнения работника в связи с выходом на пенсию (при наличии экономии фонда оплаты труда) работнику на основании его личного заявления выплачивается единовременная выплата в следующем размере:

Преподавателям и концертмейстерам

| При стаже работы | Размер единовременного пособия |
|------------------|--------------------------------|
| От 3 до 8 лет | 1 (Один) должностной оклад |
| От 8 до 15 лет | 2 (Два) должностных оклада |
| От 15 лет и выше | 3 (Три) должностных оклада |

Техническим исполнителям (секретарь, заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик производственных и служебных помещений, дворник):

| При стаже работы | Размер единовременного пособия |
|------------------|--------------------------------|
| От 3 до 10 лет | 1 (Один) должностной оклад |
| От 10 до 18 лет | 2 (Два) должностных оклада |
| От 18 лет и выше | 3 (Три) должностных оклада |

Л. Ке Л. С. Кимева

Басф В. А. Баскаков

ГЛАВА V

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяются законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором с работником.

5.2. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников рабочих профессий составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), за исключением случаев, когда законодательством РФ предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работ, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.5. Норма педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

5.6. Нормируемая часть рабочего времени работников определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. При этом количеству установленной учебной нагрузке соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью не превышающих 45 минут. Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДО «Музыкальная школа №19». Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.7. Работа в ночное время, с 22 до 6 часов, организуется в соответствии со статьей 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращенная

Л. Ку

Л. С. Кушева

Баск. Ю. А. Бакаев

продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых для работы в ночное время.

5.8. Продолжительность рабочего времени преподавателей определяется расписанием занятий; учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала — графиком работы, который утверждается работодателем.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

5.10. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам школы:

- 56 календарных дней — для преподавателей, концертмейстеров;
- 28 календарных дней для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года.

5.14. График отпусков является локальным, нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись.

5.15. О дате начала отпуска работник должен быть извещен работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

5.16. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника.

5.17. В случае предоставления путевки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путевки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования

Л. С. Жукова

Басф Ю. А. Баскаков

путевки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

Л. Куз А. С. Кимева

Басф Ю. А. Баскакова

ГЛАВА VI ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в Учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области-Кузбасса:

- организует выполнение стандартов безопасности труда в Учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников Учреждения;

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценкой условий труда;

- по результатам проведения специальной оценки условий труда закрепляет размер повышенной заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ, который составляет от 4 до 12 процентов размера тарифных ставок (должностных окладов), установленными для работ с нормальными условиями труда;

- обеспечивает за счет средств Учреждения прохождения работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;

- организует проведение специальной оценки условий труда;

- своевременно перечисляет средства в страховые фонды;

- своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления в социальный фонд России;

- оказывает педагогическим работникам помощь в подборке материалов, необходимых для досрочного назначения пенсий по старости;

6.2. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;

- проходить обучение безопасным методам и работ по охране труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

А. Кузнецов *А.С. Жилева*

Басф. Ю.А. Баскаков

- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.3. Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.).

А. Куз А.С. Кушева

Басф Ю.А. Баскакова

ГЛАВА VII
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЛЬГОТЫ И
КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель предоставляет работникам Учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск для решения социально-бытовых вопросов:

- при рождении ребенка в семье — 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства — 3 дня;
- для проводов детей в армию — 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — 3 дня;
- на похороны близких родственников — 3 дня.

7.2. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки, курсов повышения квалификации.

А. Ку *А. С. Кичева*

Басф Ю. А. Баскаков

ГЛАВА VIII
ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА
И ЛЬГОТЫ ЕГО ЧЛЕНАМ

8.1. Работодатель обеспечивает взимание профсоюзных взносов с членов профсоюза через бухгалтерию в безналичном порядке с последующим перечислением на счет городского комитета профсоюза работников культуры.

8.2. Члены профсоюза имеют право:

- на получение материальной помощи из средств профсоюза;
- право на защиту профкома в случае индивидуального трудового спора.

8.3. Профком регулярно информирует работников Учреждения о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета, размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях о внесенных работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации.

8.4. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

Л. Куз *Л. С. Кулева*

Баск Ю. А. Баскаков

ГЛАВА IX

КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Работодатель и профсоюзный комитет совместно ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, ежегодно отчитываются о ходе выполнения настоящего коллективного договора на общем собрании работников Учреждения.

9.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению настоящего Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.



Л. Кис *Л. С. Кисева*

Басф Ю. А. Баскаков



Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью на 17
Семнадцать листах
Директор МБУ ДО «ДМШ №
19» Л.С. Кинева Кинева Л.С.