

Директор МАУ ДО

«ДМШ им. Р.М.Глиэра»

  
И.С.Крячкова  
«17» августа 2023 г.



Председатель профкома МАУ ДО

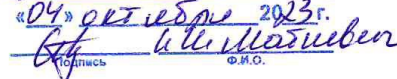

«ДМШ им. Р.М.Глиэра»

  
Т.А.Гребцева  
«17» августа 2023 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования города Калининграда  
«Детская музыкальная школа имени Р.М.Глиэра»  
(2023-2026 гг.)

Министерство социальной политики  
Калининградской области  
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Регистрационный № 02.39.01.08.  
92000.92310.09781  
«04» октября 2023 г.  
  
Подпись  Ф.И.О.

Утвержден на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 5  
от «17» августа 2023 г.

г. Калининград

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в «Муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Калининграда «Детская музыкальная школа имени Р.М.Глиэра».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя — директора Крячковой Ирины Сергеевны (далее — работодатель, образовательная организация);
- Работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Гревцевой Татьяны Аркадьевны, (далее – работники).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, а также дополнительные положения об условиях труда и его оплате, занятости, условиях высвобождения, социальном, бытовом обслуживании работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, гарантии и льготы, представляемые в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими действующими нормативно-правовыми актами РФ.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор с работодателем о работе по совместительству, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с образовательной организацией, характера выполняемой работы.

1.6. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, является полномочным представителем органом работников школы, представляющим и защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию школы, объединяющую более 50 процентов работников, в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или

муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнение в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 28 августа 2023 года и действует по 28 августа 2026 год включительно.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь принятых работников, обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 59 Трудового кодекса РФ, далее - ТК РФ).

Расторгнуть срочный трудовой договор можно досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт

средств работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника и не противоречащие федеральному законодательству и настоящему договору.

2.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, (один экземпляр трудового договора передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6.2. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работника под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами.

2.6.4. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.6.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей иных обособленных структурных подразделений образовательной организации – шести месяцев.

2.8. При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 ТК РФ.

2.9. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.10. В соответствии со статьей 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения 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 противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.11. Прекращение трудового договора осуществляется только в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы. Приказ (распоряжение) о расторжении трудового договора (увольнении) издается заблаговременно, т.е. не позднее последнего дня работы работника. Увольнение «задним числом» не допускается.

2.12. Работодатель обязуется сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ. Массовым является увольнение 30 % от общего числа работников в течение 60 календарных дней.

2.14. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном

порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата остается за работниками с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет;
- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, награжденным в связи с педагогической деятельностью государственными наградами;
- работникам, проработавшие в ДМШ непрерывно свыше 10 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее 1 года, для которых ДМШ является первым местом работы после получения профессионального образования и работающим в ДМШ по профилю полученного образования;
- одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- членам профкома ДМШ.

2.16. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи одновременно, если работа в ДМШ для каждого из них является основным местом работы.

2.17. Беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет; одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет; несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.18. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.19. Работодатель предоставляет Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, информацию о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

2.20. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.21. За работниками, уволенными в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата, сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства на срок не свыше двух месяцев (с зачётом выплаченного выходного пособия за первый месяц), а в исключительных случаях и по решению органа службы занятости и в течение третьего месяца при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен. Средний месячный заработок в этих случаях выплачивается работнику по предоставлению справок из органа службы занятости.

2.22. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора, согласно части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.23. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.24. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и отпуска (за исключением увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации).

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

3.1. В соответствии со статьей 333 ТК РФ продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Для других работников продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю за одну ставку рабочего времени.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДМШ.

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий (графиком работы), планами и графиками работы образовательной организации, утверждаемыми директором образовательной организации.

Рабочее время и время отдыха иных работников определяется графиками работы, утверждаемыми директором образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или устанавливается трудовым договором, заключаемом с работником. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого для лиц, работающих по совместительству, не может превышать норму рабочего времени, определённую законодательством РФ.

3.2. В соответствии со статьей 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.3. Неполный рабочий день, сокращённый рабочий день, неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем, а также в установленных законодательством РФ случаях (статьи 92-93 ТК РФ).



3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержке по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя ( в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвидимых обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых

зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.7. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Норма рабочих часов за ставку заработной платы установлена для преподавателей — 18 часов в неделю, для концертмейстеров — 24 часа в неделю.

3.8. В учреждении применяется шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем для педагогических работников, и пятидневная рабочая неделя с двумя выходными – суббота и воскресенье для административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала.

3.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами

внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

3.10. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не должно быть менее 30 минут.

3.11. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

3.12. В периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

3.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации в количестве 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.14. Ежегодно до 15 декабря работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников под роспись очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год. Работник в праве получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав этот с работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему в установленных законодательством РФ случаях (статья 128 ТК РФ) отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- переездом на новое место жительства;
- проходами сына на военную службу по призыву (альтернативную гражданскую службу) – до 3 календарных дней.

3.16. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их письменному заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставление которого определяется Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МАУ ДО «ДМШ им. Р.М. Глиэра» длительного отпуска сроком до одного года (Приложение №5).

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Финансирование оплаты труда в Школе осуществляется из фонда оплаты труда, формируемого на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа «Город Калининград», средств, поступающих от оказания дополнительных образовательных платных услуг, а также безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, в том числе добровольных пожертвований, и других поступлений в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации. Труд работников оплачивается исходя из должностных окладов (тарифных ставок) в соответствии со штатным расписанием, также им выплачиваются премии и надбавки в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ ДО «ДМШ им. Р.М.Глиэра» и Положением о распределении экономии фонда

оплаты труда работников МАУ ДО «ДМШ им. Р.М.Глиэра» (Приложения № 2, 3 к коллективному договору).

Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в трудовом договоре.

5.2. Заработная плата начисляется работникам с учётом достигнутых ими результатов. Систему оплаты и стимулирования труда работодатель устанавливает с соблюдением установленной федеральным законом процедуры учёта мнения профкома.

5.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.4. Заработная плата выплачивается 1 и 16 числа каждого месяца. Если день выдачи зарплаты выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, то она выплачивается накануне этого дня.

В соответствии с ч.1 статьи 136 ТК РФ работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы путем предоставления электронного расчетного листка по заявлению работника или при отсутствии заявления предоставлением расчетного листа под роспись работнику лично. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Если сотрудник принят до 15-го числа календарного месяца, то за первый месяц выдача заработной платы производится дважды: за фактически отработанное время в первой половине месяца - 16-го числа. За вторую половину прошлого месяца вместе с оплатой труда других сотрудников – 1-го числа.

Если сотрудник принят после 15-го числа календарного месяца, то за первый месяц выдача заработной платы производится за фактически отработанное время вместе с оплатой труда других сотрудников – 1-го числа, за вторую половину прошлого месяца.

5.5. Изменение должностных окладов производится:

- на основании Постановления администрации городского округа «Город Калининград»;
- при получении специального образования или восстановления документа о специальном образовании – со дня представления диплома (другого документа об образовании) работодателю;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, дающего права на увеличение оклада, доплату – со дня присвоения звания.

5.6. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.

5.7. За каждый час ночной работы (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 20 % оклада (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ, Постановление № 554 от 22.07.2008 г. Правительства РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном, за последующие часы – в двойном размере (статья 153 ТК РФ).

5.8. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством РФ. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.10. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

При прохождении обязательного диспансерного обследования, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, за работником сохраняется средний заработок (ст. 185.1 ТК РФ).

5.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме (ст. 142 ТК РФ), работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.12. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса.

5.13. Оплата времени простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

## **6. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путём заключения дополнительного договора между работником и работодателями.

6.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, совмещающим работу с обучением работодатель создает необходимые условия для

совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (статьи 173, 174 ТК РФ).

6.3. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

6.4. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и обеспечение санитарно-гигиенических условий, предупреждающих возникновение профессиональных заболеваний, работодатель обязуется обеспечить:

7.1.1. Безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда по соответствующим программам работников образовательной организации в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу и далее - по мере необходимости в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.1.3. Наличие необходимых нормативно-правовых актов, инструкций по охране труда, журналов инструктажей и других обязательных материалов.

7.1.4. Соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда.

7.1.5. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.1.6. Прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, за счет средств работодателя, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.7. Установленный санитарными нормами тепловой и температурный режим, освещенность и вентиляцию, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность в помещениях.

7.1.8. Проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведение их учета.

7.1.9. Организацию контроля за состоянием охраны труда;

7.1.10. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим в образовательной организации.

7.1.11. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний

требований охраны труда, а также без прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.1.12. Организацию контроля за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.1.14. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.15. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.1.16. Исполнение иных обязательств по охране труда работников, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные нормативными правовыми актами РФ, а также локальными нормативными актами работодателя.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.



7.6. На время приостановления работ органами государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, место работы (должность) и средний заработок сохраняется за работниками ДМШ.

7.7. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда предусмотрена ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

**8.1.** Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя.

**8.2.** Работодатель ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья работникам, нуждающимся в жилье или улучшении жилищных условий; оказывает помощь в организации похорон работников, в т.ч. путём оказания материальной помощи; выплачивает материальную помощь работникам при рождении у них детей.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными

федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

9.2.1. Принимать решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.2.2. Принимать локальные нормативные акты, затрагивающих права работников образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч.3 ст.8 ТК РФ);

9.2.3. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.2.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.5. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

9.2.6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

9.2.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.2.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.2.9. Приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.4. На время осуществления полномочий Работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего Работника, за которым сохраняется место работы.

9.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, оценке эффективности деятельности работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.6. Принимать участие в аттестации Работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.8. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников образовательной организации.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Разъяснять условия коллективного договора Работникам образовательной организации.

11.2. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.3. Стороны рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

11.5. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

11.6. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

**Принят на общем собрании работников  
МАУ ДО «ДМШ им. Р.М.Глиэра»**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

От работодателя: \_\_\_\_\_ И.С.Крячкова

От работников: \_\_\_\_\_ Т.А.Гревцева