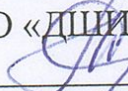


Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ №1»

Рассмотрен, одобрен и принят  
на общем собрании трудового  
коллектива МБУ ДО «ДШИ №1»  
протокол №2 от «15» декабря 2022 г.

От работодателя:  
Директор  
МБУ ДО «ДШИ №1»  
ИСКУССТВ №1.  
  
Е.А. Токарева  
«15» декабря 2022 г.

От трудового коллектива:  
Председатель Совета  
трудоого коллектива  
МБУ ДО «ДШИ №1»  
  
О.Н. Томсон  
«15» декабря 2022 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2025 гг.

г. Новокузнецк  
2022 год



## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств №1» (далее - Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Школы в лице председателя Совета трудового коллектива Школы О.Н. Томсон и директора Школы Е.А. Токаревой, именуемого далее «Работодатель», который представляет интересы Школы.

1.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Школы, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Школы.

1.5. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6. При реорганизации Школы в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При реорганизации или смене формы собственности Школы любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

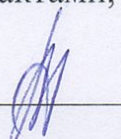
## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым Сторонами.

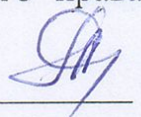
## 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Школы.

3.1.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый или определённый срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.1.2. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.1.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.2. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в Школе с учётом мнения уполномоченного представителя работников.

3.2.1. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника.

3.2.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Школы.

3.2.3. При установлении педагогическим работникам, для которых организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.2.4. Объём учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов и (или) учащихся по индивидуальным и (или) мелкогрупповым предметам.

3.2.5. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

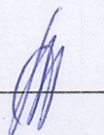
3.2.6. Верхним пределом учебная нагрузка педагогического работника не ограничена.

3.2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

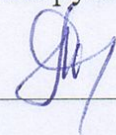
3.2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной в трудовом договоре или приказе директора Школы, возможны только по взаимному соглашению Сторон, а также по инициативе Работодателя. Работодатель обязан уведомить работников о предстоящих изменениях в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора. Работа за пределами установленной учебной нагрузки может быть поручена преподавателю только с его согласия. Поручение дополнительной работы оформляется путём заключения дополнительного соглашения.

3.2.10. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в Школе.

3.2.11. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2.12. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определённую этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.2.13. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.2.14. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращён по основаниям, предусмотренным ст. 77, 336 ТК РФ.

3.2.15. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Совета трудового коллектива Школы.

#### 4. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

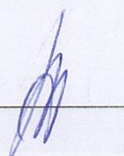
4.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

4.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

4.2.1. подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

4.2.2. установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





4.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия Школы).

4.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющий квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет в Школе;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием.

4.5. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

4.6. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.7. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

4.8. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационные категории.

4.9. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

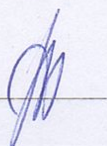
4.10. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

4.11. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

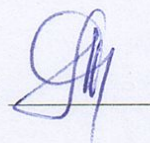
4.12. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.13. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте РФ.

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда.

В соответствии со ст. 129, 315 Трудового кодекса Российской Федерации районный коэффициент и процентные надбавки начисляются на заработную плату в целом, а не на отдельные её составляющие. в том числе:

- вознаграждение за труд;
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.3. Тарификация преподавателей производится один раз в год отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

5.4. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.5. Премирование работников и выплата вознаграждения по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число.

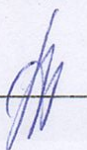
5.7. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.8. Оплата отпусков производится работникам не позднее, чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

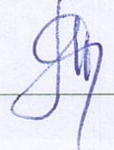
5.9. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.10. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





день фактического расчёта включительно.

5.11. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.12. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведённые работниками, в соответствии с Положением о командировках.

5.13. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в сумме 700 рублей.

5.14. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьёй 153 ТК РФ.

5.15. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьёй 152 ТК РФ.

5.16. Совет трудового коллектива Школы обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

5.17. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в следующих случаях:

5.17.1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

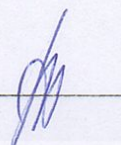
5.17.3. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.17.4. при присвоении почётного звания - со дня присвоения.

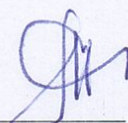
5.18. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.19. Размер должностных окладов, почасовых ставок, надбавок и доплат к заработной плате штатных и внештатных работников, занятых на работах по оказанию платных образовательных услуг, определяется сторонами договора, Положением об оплате труда, иными локально-нормативными актами Школы.

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СМК  
Томсон О.Н.





## 6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ОСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Совета трудового коллектива Школы.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг, а также созданию дополнительных рабочих мест.

6.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя 20 и более человек в течение 30 календарных дней.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами в отношении отдельных категорий работников.

6.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.4.4. Не увольнять по данному основанию следующие категории работников: беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери.

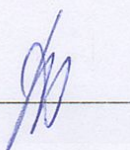
6.4.5. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам: предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии); проработавшим в Школе более 15 лет.

6.4.6. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Школе, с учётом их квалификации и опыта работы.

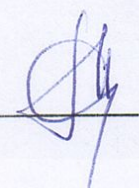
6.4.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.5. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива Школы обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





## 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Школы и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.1.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.1.2. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

7.2. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Школы на основании действующего трудового законодательства РФ.

7.3. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

7.4. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки

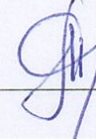
педагогических работников определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

7.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка учащихся, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) личным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, оздоровительных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





7.6.1. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

7.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

7.7.1. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

7.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

7.8.1. обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников,

7.8.2. устанавливает сокращённую продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ,

7.8.3. устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

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

7.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Школы в целом или её отдельных структурных подразделений.

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

7.11.1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

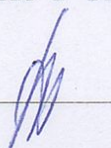
7.11.2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя или муниципального имущества;

7.11.3. 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), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.12. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учётом мнения Совета трудового коллектива Школы.

7.13. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день,

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску.

7.14. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Школы.

7.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива Школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.16. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.17. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

7.19. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

7.21. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

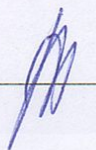
7.22. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

7.23. Рабочее время работников Школы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором.

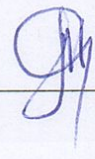
7.24. Школа работает семь дней в неделю, включая каникулярное время. Продолжительность рабочей недели устанавливается для следующих групп работников:

7.24.1. шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем - для административно-управленческого персонала (заместители

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





директора, совмещающие педагогическую должность с нагрузкой свыше 12 часов), работников младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, гардеробщик);

7.24.2. пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями - для административно-управленческого персонала (директор, заместители директора, не совмещающие или совмещающие педагогические должности с нагрузкой до 12 часов), для работников младшего обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, инженер, дворник), учебно-вспомогательного персонала (методист, звукооператор, секретарь учебной части, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, настройщик, делопроизводитель, костюмер, лаборант, демонстратор пластических поз, библиотекарь);

7.24.3. шестидневная 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днём - для педагогических работников (преподаватель, концертмейстер); учебная нагрузка педагогических работников определяется в трудовом договоре.

7.25. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по Школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.26. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

7.27. Работникам разрешается работа по совместительству.

7.28. Сторожа (вахтеры) работают в сменном режиме по графику, утвержденному Работодателем.

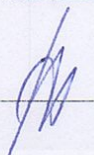
## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учёте в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

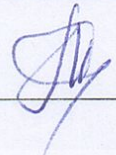
8.2. В целях повышения социальной защищённости работников Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива Школы предоставляет работникам также следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утверждённых программой деятельности Школы в части расходов социальной сферы:

8.2.1. для сохранения среднемесячной заработной платы педагогических работников в балансе со среднемесячной заработной платой

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





по экономике в Кузбассе, для дополнительных выплат могут использоваться все источники доходов Школы в объёме до 30%,

8.2.2. заработная плата начисляется работникам с учётом достигнутых ими результатов и максимальным размером не ограничивается,

8.2.3. минимальный оклад самой низкооплачиваемой профессиональной квалификационной группы не может быть ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

8.2.4. при выполнении работ с вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производятся доплаты в размере до 12% процентов тарифной ставки (оклада),

8.2.5. для недопущения снижения достигнутых показателей по средней заработной плате работников Школы, сохранения за работниками стимулирующих надбавок в период приостановки деятельности Школы (или действия ограничительных мер), при которой трудовая деятельность работниками не осуществляется (работники отправлены в режим нерабочих дней, иной ограничительный режим) и (или) установленные работникам показатели эффективности не достигаются (если работники выполняют свои обязанности эпизодически удалённо или на рабочем месте), начисление выплат стимулирующего характера в Школе производится на основании рекомендаций Комиссии по начислению стимулирующих и компенсационных выплат без учёта достижения работниками установленных им показателей,

8.2.6. работникам, которым исполнилось 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения, при наличии средств производится единовременная выплата в сумме, равной 3000 рублей,

8.2.7. Руководство Школы совместно с Советом трудового коллектива Школы:

- проводит работу по созданию банка данных о малообеспеченных, тяжелобольных работниках Школы, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки;

- рассматривает заявления работников о выделении материальной помощи; материальная помощь как правило выплачивается в сумме до 2-х должностных окладов;

- ходатайствует об улучшении жилищных условий работников Школы;

- предоставляет административные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника в случаях, установленных законодательством, а также по другим веским семейным обстоятельствам.

8.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей организации путём внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению директора Школы согласованным с Советом трудового коллектива Школы.

## 9. ОХРАНА ТРУДА

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. обеспечивать реализацию политики Школы в области охраны труда,

9.1.2. обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором,

9.1.3. проводить при приёме работников на работу инструктаж по охране труда,

9.1.4. организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда,

9.1.5. проводить за счёт собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

9.1.6. проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации,

9.1.7. информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха,

9.1.8. принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим,

9.1.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников,

9.1.10. проводить расследования и учёт несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации,

9.1.11. выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором,

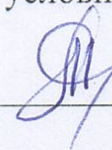
9.1.12. предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний,

9.1.13. осуществлять постоянный контроль за состоянием условий

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты,

9.1.14. незамедлительно выполнять требования Совета трудового коллектива Школы об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников,

9.1.15. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда,

9.1.16. рассматривать на паритетных началах совместно с Общим собранием трудового коллектива споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжёлые и вредные условия труда,

9.1.17. обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжёлых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин,

9.1.18. обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

• по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

9.2. Совет трудового коллектива школы обязуется:

9.2.1. осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда,

9.2.2. участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда,

9.2.3. представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев,

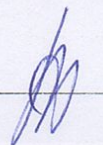
9.2.4. оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья,

9.2.5. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников,

9.2.6. осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда,

9.2.7. обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СТК  
Томсон О.Н.





об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,

9.2.8. контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

## 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. безвозмездно предоставить представительному органу работников оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности, согласно прилагаемому перечню,

10.2.2. предоставлять в установленном законодательством порядке представительному органу работников информацию о деятельности Школы для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора,

10.2.3. предоставить представительному органу работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Школы; выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий договор заключён в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Настоящий договор заключён на три года и действует с 01 января 2023 г. по 31 декабря 2025 года.

11.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

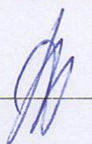
11.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в марте месяце на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и Совета трудового коллектива Школы.

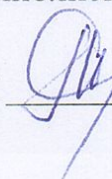
11.7. Стороны договорились, что:

11.7.1. совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А.



Председатель СМК  
Томсон О.Н.





настоящего коллективного договора,

11.7.2. осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно,

11.7.3. рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением,

11.7.4. 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,

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

11.7.6. переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Директор  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования  
«Детская школа искусств №1»  
Е.А. Токарева  
М.П. \_\_\_\_\_



От трудового коллектива:

Председатель  
Совета трудового коллектива  
муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования  
«Детская школа искусств №1»  
О.Н. Томсон \_\_\_\_\_

Директор МБУ ДО «ДШИ №1»  
Токарева Е.А. \_\_\_\_\_

Председатель СТК  
Томсон О.Н. \_\_\_\_\_