

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КАСИМОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Касимовская детская художественная школа»  
на 2024- 2027 год(ы)

**Представитель работодателя:  
Директор МБУ ДО КДХШ**



  
В.А. Меренкова

**Представитель трудового коллектива:  
Председатель Общего собрания  
трудового коллектива МБУ ДО  
КДХШ**



О.Е. Камшилова

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ 390005, г. Рязань, ул. Ленинского Комсомола, д. 7
Зарегистрировано <i>25.04.2024</i>
№ <i>137 Аюханов</i>

## **Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Касимовская детская художественная школа» (далее МБУ ДО КДХШ).

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), законах Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставе Российского профессионального союза работников культуры, Региональным отраслевым соглашением между Министерством культуры и туризма Рязанской области и Рязанской областной организацией Российского профессионального союза работников культуры, муниципальным отраслевым соглашением между Управлением по культуре и туризму администрации муниципального образования – городской округ город Касимов и Городским комитетом профессионального союза работников культуры муниципального образования – городской округ город Касимов иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО КДХШ (далее – работодатель);

– работники МБУ ДО КДХШ, не являющиеся членами профсоюза, в лице председателя Общего собрания трудового коллектива МБУ ДО КДХШ (далее работники).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших эффективный контракт (трудовой договор) о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. 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.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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 дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

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

1.11. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с работниками вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее семи рабочих дней сообщить работникам свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать работников о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления работникам копий документов о принятии таких решений в течение трёх рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.12. В совместной деятельности Работодатель и работники организации выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников в обязательном порядке участвует в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

1.13. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения трудового коллектива в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ),

если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников;
- положение об оплате труда работников;
- положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам;
- положение о критериях оценки эффективности деятельности работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения (по решению общего собрания трудового коллектива);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

## **II. Социальное партнёрство и координация действий сторон договора.**

2.1. В целях развития социального партнёрства, Стороны признали необходимым:

2.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне

полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.1.5. Направлять в пределах своей компетенции, по запросу любой из сторон настоящего коллективного договора, имеющуюся в их распоряжении информацию по вопросам социально-экономических и трудовых отношений, в том числе:

- статистические данные по сети учреждений, численности работающих, обучающихся;
- информацию о состоянии бюджетного финансирования учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений отрасли;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений отрасли, условий и охраны труда в учреждениях;
- показатели кадровой обеспеченности учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений отрасли;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, работникам сельской местности;
- проекты нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по вопросам социально-экономических и трудовых отношений в сфере культуры.

2.1.6. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение Общего собрания трудового коллектива в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. МБУ ДО КДХШ обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.2.1. МБУ ДО КДХШ представляет на рассмотрение Общему собранию трудового коллектива проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые отношения для учёта по ним мнения и позиции трудового коллектива.

2.2.2. МБУ ДО КДХШ контролирует своевременную и качественную аттестацию педагогических кадров учреждения в соответствии с Федеральным Законом № 273-ФЗ, приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», рекомендаций Министерства культуры Российской Федерации по проведению аттестации педагогических работников, реализующих дополнительные образовательные программы.

2.2.3. Результаты аттестации педагогических работников на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при

	совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший методист	Аналогичная должность без названия «старший»
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской школы искусств по видам искусств; музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской школы искусств по видам искусств, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель профессиональной образовательной организации
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (в том числе старший, ведущий) Регионального методического центра по образованию в области искусств при ГАПОУ «РМК им. Г. и А. Пироговых», методических служб по образованию в области искусств муниципального уровня

2.2.4. Пункт 2.2.6 отраслевого соглашения между Министерством культуры Рязанской области и Рязанской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2023-2026 годы №17 от 11.13.2023 г. (далее-Соглашение) предусматривает льготы для педагогических работников: при повторном установлении у педагогического работника имеющейся (ранее установленной) квалификационной категории (первой, высшей) от заполнения критериев самооценки и предоставления портфолио освобождаются следующие педагогические работники:

1) лауреаты (I, II, III премии) Областного конкурса профессионального мастерства «Учитель и ученик», участники окружного этапа Общероссийского конкурса Министерства культуры Российской Федерации «Лучший преподаватель детской школы искусств»;

2) имеющие ученые степени и звания;

3) подготовившие в межаттестационный период трех и более победителей и призеров областных открытых, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсов, олимпиад, выставок (по профилю преподаваемого предмета) в соответствии с реестром творческих и научно-методических мероприятий, утверждённым приказом Министерства от 14.08.2013 № 560.

Работник, не выполнивший в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от самооценки профессиональной деятельности и подготовки портфолио ни по одному из оснований, перечисленных в пункте 2.2.6 Соглашения.

2.2.5. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

1) длительной нетрудоспособности (отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием).

2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;

4) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ;

5) службы в рядах Вооружённых Сил Российской Федерации;

6) работы на выборных должностях;

7) исполнения освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, а также:

– в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

– в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 8 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

– за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

2.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников образовательной организации членом наблюдательного совета.

2.3. Касимовская районная организация Рязанской областной организации общероссийского профессионального союза работников культуры при обращении работников или администрации МБУ ДО КДХШ обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-экономических и трудовых отношений работников отрасли.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективных договоров, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе МБУ ДО КДХШ.

2.3.4. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключённых территориальных соглашений и коллективных договоров, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.5. Анализирует поступающие от трудовых коллективов и отдельных членов Профсоюза предложения по улучшению работы учреждений культуры и направляет предложения в Министерство, Правительство Рязанской области.

2.4. На основании рекомендаций Соглашения МБУ ДО КДХШ производит:

– сокращение вакантных единиц с согласованием профкома в целях обеспечения занятости работающих (статья 12 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

– порядок формирования системы оплаты труда работников в соответствии с Положениями об оплате труда, исходя из условий труда и финансовых возможностей учреждения;

- установление надбавок за непрерывный стаж работы в культуре;
- установление размера доплаты за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от общепринятого режима работы (ночное время, праздничные дни и так далее), но не ниже установленных законодательством;
- установление размера и порядка компенсации работникам за несвоевременную выплату заработной платы (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации);
- обеспечение сотрудников формой, спецодеждой, материалами, инструментами, методической литературой, периодическими изданиями в соответствии с нормативами;
- обеспечение режима и графика работы, исходя из того, что продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов;
- предоставление дополнительных отпусков за стаж работы помимо установленных законодательством отпусков, предоставляемых администрацией по графику;
- дополнительные выходные дни отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам в соответствии со статьями 262, 263 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств социального фонда России;
- преимущественное право лиц предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии по возрасту) и лиц, проработавших в отраслях культуры не менее 10 лет на оставление на работе при сокращении штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации при равной производительности труда и квалификации;
- возможность предоставления свободного от работы времени с сохранением заработка (не менее 7 часов в неделю) лицам, получившим уведомление об увольнении, для поиска нового рабочего места.

#### 2.5. Признать необходимым:

- не препятствовать деятельности представителей профсоюза по осуществлению общественного контроля над соблюдением законодательства об охране труда и трудового законодательства;
- рассматривать на заседаниях всех коллегиальных органов управления организации совместно с представителем работников вопросы:
- заключения коллективных договоров и соглашений, охраны труда, итогов деятельности учреждения.

### **III. Трудовые отношения.**

Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики работников закрепляются в локальном нормативном акте Кодекс профессиональной этики работников образовательной организации, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с трудовым коллективом.

3.1. Стороны обеспечивают выполнение следующих пунктов:

3.1.1. Содействуют соблюдению в МБУ ДО КДХШ Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.1.2. С учетом действующего законодательства Российской Федерации способствуют достижению положительных результатов деятельности МБУ ДО КДХШ, направленных на решение их основных задач в области культуры, повышению уровня

заработной платы, мер социальной поддержки, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников.

3.1.3. Защищают интересы МБУ ДО КДХШ в органах государственной власти по экономическим и правовым вопросам их деятельности.

3.2. Стороны договорились, что:

3.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной эффективным контрактом (трудовым договором), условия эффективного контракта (трудового договора) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия эффективного контракта (трудового договора), снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

3.2.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.2.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Прием на работу оформлять заключением эффективного контракта (трудового договора). Эффективный контракт (трудовой договор) с работником обязательно оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

3.3.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

3.3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Работодатель вправе издать на основании заключенного эффективного контракта (трудового договора) приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа

(распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним эффективный контракт (трудовой договор) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.3.4. Включать в эффективный контракт (трудовой договор) обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в эффективный контракт (трудовой договор) дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.3.5. Предусматривать в эффективном контракте (трудовом договоре), что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон эффективного контракта (трудового договора), за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

3.3.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий эффективного контракта (трудового договора) (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.3.7. Заключать эффективный контракт (трудовой договор) для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.3.8. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

3.3.9. Изменение определенных сторонами условий эффективного контракта (трудового договора), в том числе перевод на другую работу, производить только по

письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.3.10. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям эффективного контракта (трудового договора).

3.4. С учетом социально-экономической ситуации стороны иницируют:

3.4.1. Направление законодательным и исполнительным органам областного и муниципального уровня предложений, требований по вопросам усиления социальной поддержки работников отрасли, установлений им дополнительных льгот, гарантий и компенсаций.

3.5. Председатель Общего собрания трудового коллектива обязуется:

3.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права настоящего коллективного договора.

3.5.2. Проводить бесплатные консультации для работников по вопросам трудового законодательства и т.д.

3.5.3. Своевременно информировать управление по культуре и туризму муниципального образования – городской округ город Касимов о случаях нарушения трудового законодательства и коллективного договора с целью разрешения конфликтов во вне судебном порядке.

#### **IV. Гарантии занятости.**

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБУ ДО КДХШ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. К массовому высвобождению работников отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, имеют работники:

– работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

– отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;

– до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 2 лет;

– одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

– проработавшие в организации свыше 10 лет;

– родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

– награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью или деятельностью в сфере культуры;

– применяющие инновационные методы работы;

– 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;

– педагогические работники), приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Стороны договорились, что в соответствии со статьей 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при заключении коллективных договоров по вопросам занятости в случае приостановки работы или увольнения работников будут включаться взаимные обязательства:

4.3.1. Производить сокращение численности или штата при массовом высвобождении работников поэтапно.

4.3.2. В обязательном порядке предлагать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

4.3.3. Информировать высвобожденных работников о возможности обращения в Центр занятости (сектор по Касимовскому району Межрайонного территориального отдела № 2 ГКУ ЦЗН РО).

4.4. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4.5. Работодатель с участием председателя Общего собрания трудового коллектива осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников.

4.5.1. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы в соответствии с настоящим коллективным договором.

4.5.2. Работникам, уволенным из учреждения, в связи с сокращением численности или штата, предоставлять преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест.

4.5.3. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении, увеличивается размер заработной платы работников в целом в учреждении, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

4.6. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 ТК РФ.

4.7. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

4.8. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

## **V. Оплата труда.**

5.1. В пределах своей компетенции стороны договорились:

5.1.1. Обеспечивать мониторинг реализации распоряжения Правительства Рязанской области от 13.01.2020 № 2-р «Об обеспечении недопущения снижения установленных указами Президента Российской Федерации показателей оплаты труда отдельных

категорий работников в государственных учреждениях бюджетной сферы исходя из прогнозных значений среднемесячной начисленной заработной платы наёмных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) по Рязанской области, среднемесячной заработной платы учителей по Рязанской области и среднемесячной заработной платы в сфере общего образования по Рязанской области», нормативно правовых актов органов местного самоуправления.

5.1.2 Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Системы оплаты труда работников учреждений культуры, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанными Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников учреждений культуры, согласованными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с Общим собрание трудового коллектива и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.1.3 С целью поддержки молодых специалистов предусмотреть в Положении об оплате труда работников МБУ ДО КДХШ персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в течение первых трёх лет.

5.1.4. Работодатель с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива:

– разрабатывает Положение об оплате труда работников.

– предусматривает в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

– обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

– обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

5.1.5. Положение об оплате труда работников включает в себя:

– базовые должностные оклады (ставки заработной платы) работников, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

– размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам);

– наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счёт всех источников финансирования и критерий их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников;
- другие вопросы оплаты труда.

5.1.6. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы:

– продолжить работу по увеличению доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, сбалансировав её таким образом, чтобы без учёта выплат компенсационного характера, на выплаты по окладам (должностным окладам) направлялось не менее 50 процентов заработной платы.

5.1.7. Система оплаты труда работников предусматривает увеличение размеров окладов (ставок), применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам (ставкам), изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа работы в отрасли со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление доплаты;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении государственными и ведомственными наградами, со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.8. Оплата труда работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.2. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется в порядке, устанавливаемом законодательством Российской Федерации.

5.2.1. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату. Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и определяется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5.2.2. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.3. Оплату труда в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов) производить в повышенном размере, не менее 20% часовой ставки оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.2.4. Введение и пересмотр норм труда, принятие локальных нормативных актов производится работодателем с учётом мнения работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (статья 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.5. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2.6. Заработная плата Работнику выплачивается два раза в месяц путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работника через банк (выбранный работником в заявительной форме) в следующие сроки: 22 (двадцать второго) и 7 (седьмого) числа. Работник вправе заменить банк, через который ему выплачивают

заработную плату, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении банковских реквизитов не позднее, чем за 5 календарных дней до очередного дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, 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.

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.

5.2.8. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

## **VI. Режим труда и отдыха.**

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, эффективными контрактами (трудовыми договорами), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности).

6.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУ ДО КДХШ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.1.3. Для педагогических работников МБУ ДО КДХШ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.1.4. 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, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

– для женщин, работающих в сельской местности, – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Для работников в соответствии со статьей 94 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами или трудовым договором.

6.3. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем организации по согласованию с Педагогическим советом.

6.3.1. Руководитель должен ознакомить преподавателей под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

6.3.2. При установлении преподавателям, для которых МБУ ДО КДХШ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

6.3.3. Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.3.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в эффективном контракте (трудовом договоре) работника возможны только в следующих случаях:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества классов (класс-комплектов, групп);

– восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

6.3.5. Высвобождающаяся в связи с увольнением преподавателя учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем преподавателям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

6.3.6. Учебная нагрузка преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6.3.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

6.3.8. Руководитель, заместители руководителя и другие работники МБУ ДО КДХШ помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в организации без занятия штатной должности преподавательскую работу, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений осуществляется при условии, если преподаватели, для которых МБУ ДО КДХШ является местом

основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения Педагогического совета.

6.4. К сверхурочным работам работники привлекаются в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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 образовательной организации.

6.5. Направление в служебные командировки, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, работе в ночное время следующих категорий работников осуществляется при наличии их письменного согласия при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники-инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- работники-опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраст 14 лет;
- в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации,

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Работники должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ в письменной форме.

6.6. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

6.7. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен в соответствии со статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными актами.

6.8. Дополнительные отпуска за стаж работы в учреждении предоставляются:

– заведующему административно-хозяйственной службы за стаж работы от 3 до 5 лет – 2 календарных дня, от 5 до 10 лет – 4 календарных дня, от 10 до 20 лет – 6 календарных дней, свыше 20 лет – 8 календарных дней;

– вахтеру, секретарю, уборщику служебных помещений, рабочему по обслуживанию здания, дворнику, технику-электрику за стаж работы от 3 до 10 лет – 2 календарных дня, свыше 10 лет – 3 календарных дня.

6.9. В общий стаж включается:

– время работы в учреждениях отрасли;

– время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

– время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры, искусства;

– время обучения работников учреждений отрасли, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров;

– время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях отрасли;

– время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работы работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями отрасли;

– время трудовой деятельности в учреждениях, при условии соответствия занимаемой должности, должностям государственных учреждений отрасли, вне зависимости от ведомственной принадлежности.

6.10. Работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 (семи) календарных дней по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.11. Работникам МБУ ДО КДХШ могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска на основании письменного заявления в соответствии со статьями 128, 173, 263 Трудового кодекса РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- 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, 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, в связи с переездом на новое место жительства, для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – до 15 календарных дней;

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

- педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы – до 1 года;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, – 15 календарных дней;

- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

Время нахождения педагогического работника в длительном неоплачиваемом отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

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

6.13. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

## **VII. Охрана труда.**

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда.

7.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

7.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

7.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

7.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

7.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, настоящим коллективным договором.

7.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

7.1.10. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.14. Создать на паритетной основе совместно с Общим собранием трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.16. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

7.2. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда,

ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.4.2. 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.

7.4.3. 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.

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.5. 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.

### **VIII. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций.**

8.1. Рекомендуется руководителю учреждения:

– принимать решения в области социальной поддержки работников, в том числе предусмотреть возможность стимулирующих выплат работникам;

– обеспечивать полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;

– предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также Соглашением и настоящим коллективным договором;

– соблюдать определённые действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по частичной мобилизации в Вооружённые Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2022 № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации»;

– при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Общего собрания трудового коллектива;

– освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день 1 (один) раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работнику необходимо предоставить справку медицинской организации, подтверждающей прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

## **IX. Работа с молодежью.**

9.1. Руководствуясь законодательством Российской Федерации, законодательными актами о профсоюзах, а также положениями Концепции молодежной политики ФНПР, стороны считают, что:

9.1.1. Работа с молодежью в отрасли культуры определяется как одно из приоритетных направлений деятельности учреждений.

9.1.2. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились о том, что молодым специалистом является служащий, работник в возрасте до 35 лет (в соответствии с Федеральным законом от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»).

9.1.3. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- проведение «Дней открытых дверей», профориентационные экскурсии в организации с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда;

- заключение договоров о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями на подготовку молодых рабочих и специалистов, а также договоры о проведении производственной практики обучающихся и стажировок;

- создание условий для получения образования и для повышения квалификации молодых работников, а также участия в развитии целевого обучения и системы подготовки высококвалифицированных кадров;

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- информирование молодых работников о законодательно установленных для них льготах и дополнительных гарантиях (обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.).

9.2. С учетом финансово-экономического положения:

- предоставлять общежития или ежемесячной компенсации затрат на аренду жилья молодым работникам, не имеющим собственного жилья;

- гарантировать преимущественное право оставления на работе в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения выпускникам профессиональных образовательных организаций среднего и высшего образования;

- устанавливать дополнительные социальные выплаты при получении образования без отрыва от производства;

- обеспечивать гарантии и расширение прав молодежи на образование, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и досуг;

- финансировать проведения в организациях массовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, организации досуга, отдыха и оздоровления молодежи;

- производить выплату единовременных пособий молодым работникам из категории детей-сирот, впервые принятым на работу, а также работникам, вернувшимся на предприятие после прохождения срочной военной службы;

- оказывать материальную помощь молодым семьям, работающим в организации, при рождении ребенка и вступлении впервые в брак;

– устанавливать оплату труда молодым специалистам в повышенном размере на срок не менее одного года со дня приема на работу: для работающих на сдельной основе путем снижения норм времени (повышения расценок), для работающих на повременной основе при штатно-окладной системе оплаты труда путем увеличения оклада в процентах, при оплате по тарифной сетке - путем увеличения оплаты на определенное количество тарифных разрядов, по сравнению с тарифно-квалификационными характеристиками должностей;

– оказывать единовременные выплаты на хозяйственное обзаведение;

– производить частичную оплату проезда к месту работы и обратно;

– предоставлять доплаты в зависимости от разряда, после окончания профессионального образовательного учреждения среднего и высшего образования.

7.5. Работодатель обязуется:

– обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

## **Х. Гарантии прав профсоюзных органов и членов выборных органов профсоюза.**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, его районных и первичных организаций, соответствующих выборных и профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», законами субъектов Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, Соглашением, иными соглашениями, Уставом Общероссийского профессионального союза работников культуры, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Обязан соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

10.2.2. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.3. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.4. Предоставить право профсоюзному комитету (председателю) ознакомления с коллективным договором вновь принимаемых работников на работу, фиксируя на заявлении о приеме на работу дату ознакомления, личную подпись работника и председателя профкома.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения культуры на расчетные счета профсоюза, денежных средств в качестве членских профсоюзных взносов:

– членов профсоюза – 1%,

– не членов профсоюза – 0,5%,

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с начислением заработной платы.

10.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждений культуры.

## **XI. Обязательства профсоюза.**

Профсоюз, его районные и первичные организации обязуются:

11.1. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя средства профсоюза.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы исполнительной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействовать организации летнего отдыха и оздоровления детей работников отрасли.

11.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

11.6. Принимать необходимые меры правовой и социальной поддержки по предупреждению ухудшения положения учреждений отрасли и их работников.

11.8. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

## **XII. Заключительные положения.**

12.1. Стороны договорились о том, что:

12.1.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами настоящего коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.1.3. Стороны коллективного договора совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.1.4. Стороны коллективного договора осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются ежегодно о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива.

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

12.1.6. Стороны коллективного договора 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.

12.2. В случае нарушения, или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона, или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном статьями 54-55 Трудового Кодекса Российской Федерации и действующим законодательством.

12.3. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.5. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.6. МБУ ДО КДХШ в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в центральный исполнительный орган государственной власти Рязанской области специальной компетенции, осуществляющий исполнительно-распорядительную деятельность на территории Рязанской области в сферах труда, содействия занятости, социальной защиты населения и социального обслуживания граждан (статья 50 Трудового Кодекса Российской Федерации).

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

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

**Представитель работодателя:**

Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Касимовская детская художественная школа»

\_\_\_\_\_ В.А. Меренкова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Представитель трудового коллектива:**

Председатель Общего собрания трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Касимовская детская художественная школа»

\_\_\_\_\_ О.Е. Камшилова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.