



Муниципальное бюджетное образовательное  
учреждение дополнительного образования

## "Детская школа искусств № 2 имени Галины Алексеевны Шкала " г. Сатка

УФК по Челябинской области, ОТДЕЛЕНИЕ ЧЕЛЯБИНСК Г ЧЕЛЯБИНСК,  
Финуправление Саткинского округа, МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»

Юридический и почтовый адрес: 456915, Челябинская область, Саткинский район, г. Сатка, ул. Комсомольская, дом 8. ИНН/КПП 7417008541/745701001  
Наименование получателя Финуправление Саткинского округа, МБОУ ДО "ДШИ N 2 им. Г.А. Шкала" Единый казначейский (банковский) счет № 40102810645370000062  
казначейский счет № 03234643755490006900 БИК ТОФК 017501500 Банк получателя ОТДЕЛЕНИЕ ЧЕЛЯБИНСК БАНКА РОССИИ//УФК по Челябинской области г. Челябинск  
Лицевой счет 204512156МЗ-44 ФЗ 202512158ПЛ-223-ФЗ 215512157ЦС

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

## **МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»**

### **(в новой редакции)**

г. Сатка

Принято

На Общем собрании

Протокол № 3

от « 9 » января 20 25  
г.

Согласовано

Председатель СТК

МБОУ ДО

«ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»

Исламова

Л.Н.

« 9 » января 20 25 г.



Утверждаю

Директор

МБОУ ДО

«ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»

Подосенова

И.В.

« 9 » января 20 25 г.

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 2 имени Галины Алексеевны Шкала» г. Сатка, сокращённо - МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г. А. Шкала» (далее – Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными, нормативными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям.

3. Сторонами настоящего Договора являются:

1) Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Подосеновой Илоны Викторовны.

2) Работники в лице уполномоченного в установленном порядке Совета Трудового коллектива (далее СТК) представителя Исламовой Людмилы Николаевны.

4. Предмет Договора:

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам определенным сторонами.

5. Данный коллективный договор распространяется на всех работников предприятия, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9. При смене формы собственности Школы, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10. При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.

14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

15. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

16. Срок действия настоящего договора может быть продлен по соглашению сторон на срок не более 3(трех) лет

17. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора, для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

18. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Школы, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

19. В период действия коллективного договора СТК не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

20. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебного процесса, на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

21. В этих целях работодатель обязуется:

1) добиваться успешной деятельности Школы, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышение материального благосостояние работающих, их профессионального уровня;

2) обеспечивать трудовой коллектив Школы необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

3) обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

4) создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники;

5) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

6) обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

7) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц, пропорционально отработанному времени;

8) соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

9) учитывать мнение СТК по проектам текущих и перспективных планов и программ Школы;

10) своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Школы в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

12) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

13) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

14) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием (ст. 237 ТК РФ).

22. Коллективный договор признаёт исключительное право работодателя на:

1) ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;

2) поощрение работников за добросовестный труд;

3) требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. Выполнения правил охраны труда;

- 4) привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 5) принятие локальных нормативных актов;
- 6) требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

#### 23. Обязательства работника:

- 1) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- 2) соблюдать Устав Школы, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- 3) способствовать повышению эффективности учебного процесса, использовать передовой опыт коллег;
- 4) вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в Школе;
- 5) беречь имущество Школы, сохранять коммерческую тайну;
- 6) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- 7) не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Школе, его имуществу и финансам;
- 8) нести материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством;
- 9) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- 10) содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях Школы, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 11) бережно относиться к инструментам и оборудованию, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы.
- 12) соблюдать антикоррупционную политику Школы, направленную на противодействие коррупции и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений. Под действие антикоррупционной политики попадают все работники Школы, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций;

#### 24. Коллективный договор признаёт право работника на:

- 1) Заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованием статей ТК РФ;
- 2) Предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

- 3) Своевременную, в полном объёме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- 4) Сокращённую для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- 5) Отпуск в соответствии с действующим законодательством;
- 6) Объединение в профессиональные союзы;
- 7) Защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- 8) Обязательное социальное страхование.

25. Работодатель признаёт СТК единственным полномочным представителем трудового коллектива. СТК имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- 2) Положение об оплате труда (Приложение № 2);
- 3) График отпусков;
- 4) Приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- 5) Приказы о награждении работников;
- 6) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) Другие документы, содержащие нормы трудового права;

26. СТК осуществляет контроль за:

1) правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2) правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников или сведений о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

3) своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию совместно с комиссией по социальному страхованию.

4) правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

5) обеспечением работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования.

6) своевременным представлением работодателя в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

27. СТК:

1) Участвует в организации летнего оздоровления детей работников Школы.

2) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе.

3) Направляет учредителю заявление о нарушении руководителем Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий

коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

4) СТК дважды в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

### **РАЗДЕЛ 3. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.**

28. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с ТК РФ, отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

29. Трудовые договоры разрабатываются специалистом по кадровому делопроизводству. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями, коллективным договором Школы.

30. Работодатель обязуется:

1) Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

- Как правило, трудовой договор заключается на «неопределённый срок».

- Срочный трудовой заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ:

- ✓ по инициативе работника;

- ✓ для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;

- ✓ для выполнения сезонной работы.

- ✓ срочный трудовой может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя.

2) Ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.

3) В случае приёма на работу с 3-месячным испытательным сроком, указать это в трудовом договоре.

- ✓ Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительной причины, то трудовой договор аннулируется.

- ✓ Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении, не позднее чем за три дня до увольнения с указанием причин. Ст. 71 ТК РФ.

4) В случае увольнения произвести с работником окончательный расчёт и выдать трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности в электронном виде в день увольнения (последний день работы).

5) В случае увольнения по сокращению штатов работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе,

сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

#### **РАЗДЕЛ 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА: РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.**

31. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель обязуется:

1) Установить 6-дневную рабочую неделю для всех педагогических работников.

2) При 6-дневной рабочей неделе – один выходной день воскресенье.

3) Начало работы 1 смены – 8.00. Начало работы 2 смены – 13.15. Перерывы между уроками (перемены) не менее 5 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

4) Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5) Рабочее время преподавателя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения преподавателей и администрации не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти. Расписание составляется с учётом требований Санэпиднадзора и рационального использования времени преподавателя.

6) Преподавателю, в случае возможности (в зависимости от объёма учебной нагрузки), предоставляется методический день. Методический день предоставляется преподавателю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учёбу администрацией учреждения и учёба проходит во время, когда в школе проводятся уроки.

32. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

33. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом работодателя. Время работы не может быть выше объёма учебной нагрузки преподавателя.

34. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

35. Административно-хозяйственный персонал школы работает по 40-часовой рабочей неделе.

36. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все его заместители по должности «заместитель директора».

37. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учётом мнения СТК. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

38. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций (с изменениями от 19 марта 2001 года)» (кроме дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, учебно-методических кабинетов, образовательных учреждений, предприятий и организаций – 42 дня). Всем педагогическим работникам 56 календарных дней, концертмейстерам – 42 дня, административно-хозяйственному персоналу – 28 календарных дней.

39. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.

40. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

41. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией.

42. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- Работникам, имеющим ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- Одинокой матери или отцу, воспитывающему ребёнка без матери в возрасте до 14 лет.

43. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы.

44. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

45. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счёт средств работодателя или получивший вторую специальность за счёт средств работодателя, обязан отработать в Учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

46. Преподаватели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время

входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

47. Работникам с ненормированным рабочим днём оплата дополнительного отпуска производится за счёт бюджета в соответствии с постановлением Правительства РФ № 884 от 11.12.02.

48. Родителю, воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

49. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (Нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» (согласно Приложения № 1). «Как правило, сохраняется объём учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах», «Учебная нагрузка объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

50. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учётом мотивированного мнения СТК.

51. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 30 мая текущего года.

52. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

53. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

54. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счёт средств учреждения. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

55. Необходимо своевременно создавать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель СТК.

56. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления, в установленном законом срок.

57. В случае сокращения классов, групп, количества учащихся в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

## **РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

58. Стороны исходят из того, что:

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное

повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

59. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются «Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г. А. Шкала», утверждаемым работодателем по согласованию с СТК (Приложение № 2).

3) Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются «Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала» и приложением № 8 к нему «Целевые показатели оценки эффективности и качества деятельности руководителей и работников МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала», регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК.

4) Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6) Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

7) Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

8) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

9) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

10) Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, стаж педагогической работы.

11) Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

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

✓ при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

12) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

13) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

✓ Пункт 2.8. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным

общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта.

✓ Пункт 2.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям; концертмейстерам

14) Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

15) Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

16) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

17) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца по графику выплаты заработной платы работникам бюджетных учреждений и органов местного самоуправления Саткинского муниципального округа.

18) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

19) При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

20) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

21) В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

22) При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

23) Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 37 ТК РФ.

24) Работники имеют право приостановить работу, известив директора об этом в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

## **РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

60. Стороны договорились, что

1) Работодатель:

- при наличии средств и оснований выплачивает материальную помощь работникам, учреждения с учетом мнения СТК.

2) СТК:

- ходатайствует о награждении работников отраслевыми наградами.
- ходатайствует перед работодателем о предоставлении материальной помощи работникам учреждения.

## **РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ РАБОТАЮЩИХ**

61. Стороны договорились, что

Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на Работодателя.

62. Работодатель:

1) Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) Организует ежегодные бесплатные медицинские обследования;

3) Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

4) Разрабатывает и утверждает совместно с СТК инструкции по охране труда;

5) Создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

63. Администрация и СТК на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

1) Организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

2) Распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

3) Оценку состояния условий труда на рабочих местах;

4) Проведение паспортизации условий труда и обучения;

5) Своевременное расследование несчастных случаев. При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% из фонда экономии заработной платы.

6) Распределение функциональных обязанностей по охране труда между руководителями и представителями СТК. От СТК ответственным за охрану труда считать назначенного члена коллектива.

7) Подготовку учреждения совместно с СТК к новому учебному году.

8) Соглашением по технике безопасности и охране труда.

9) Выполнение Соглашения по технике безопасности и охране труда в полном объёме.

10) Разработку (обновление) и утверждение инструкции по охране труда, проведение первичного и планового инструктажей на рабочем месте.

11) Направление сотрудников на обучение по охране труда. Осуществление учёта и расследования несчастных случаев на производстве, оформление их актом по форме.

12) Соответствующими доплатами при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.).

64. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

## **РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ШКОЛЫ**

65. Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

1) Предоставлять в установленном законодательством порядке Совету школы информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

2) Предоставлять Совету школы возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности школы. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.

## **РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

1) Стороны договорились о том, что:

2) Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

3) Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

4) Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

5) Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов

6) В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7) Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## РАЗДЕЛ 10. ПОДПИСИ СТОРОН

**Работодатель**

**МБОУ ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»**

**Юридический адрес:** 456915, Россия,  
Челябинская область, г. Сатка, ул.  
Комсомольская, дом 8

**Почтовый адрес:** 456915, Россия,  
Челябинская область, г. Сатка, ул.  
Комсомольская, дом 8

**ИНН/КПП** 7417008541/745701001

**р/с** 40701810300001000019 **УФК** по  
Челябинской области (Финуправление  
Саткинского муниципального района МБОУ  
ДО «ДШИ № 2 им. Г.А. Шкала»,  
лс 204877172МЗ) **ОТДЕЛЕНИЕ ЧЕЛЯБИНСК  
Г ЧЕЛЯБИНСК**

**БИК** 047501001

**Председатель Совета Трудового  
коллектива**

**МБОУ ДО «ДШИ № 2 им Г.А. Шкала»**

**ФИО: Исламова Людмила Николаевна**

\_\_\_\_\_  
Подпись

/ Подосенова И.В.  
Расшифровка подписи

\_\_\_\_\_  
Подпись

/ Исламова Л.Н.  
Расшифровка подписи





