

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа № 4»  
Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан  
423570, Республика Татарстан, г. Нижнекамск, ул. Юности, д.13  
Адрес электронной почты: [detskayamuz4@yandex.ru](mailto:detskayamuz4@yandex.ru)  
Тел./факс (8555) 43-19-56

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа № 4»  
Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан  
на 20.12.2023 г. - 19.12.2026 г.

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан ГКУ «Центр занятости населения Нижнекамска» 15 декабря 23 391 Куршова Г.В. вед. инспектор
---

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 1 от 20 ноября 2023г.

Нижнекамск. 2023 г.

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными актами в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности в **Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 4» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан**, далее «Школа». Настоящий коллективный договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы Школы, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, положения об оплате труда и настоящего Договора.

### **1.2. Стороны Коллективного договора.**

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: преподаватели и сотрудники Школы, в лице уполномоченного представителя трудового коллектива Школы, именуемого далее «Профком» и администрация Школы в лице Директора, именуемого далее «Работодатель», представляющего интересы Школы, вместе именуемые «Стороны». Стороны заключили настоящий Коллективный договор.

### **1.3. Срок и сфера действия Коллективного договора.**

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет до 19.12.2024г.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

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

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

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

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

### **1.4. Порядок доведения текста Коллективного договора до работников.**

Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение **5** (пяти) рабочих дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать их реализации.

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

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

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

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

## **II. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работником Школы и Работодателем, возникают на основе трудового договора или эффективного контракта, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим коллективным договором и иными локальными актами. На основании постановления Правительства РФ от 19.06.2020 N 887 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году", с 01.01.2021 г. при приеме молодого специалиста ведения трудовой книжки ведется в электронном виде. На основании пункта 4 части 1 статьи 2 Федерального закона от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», работник имеет право сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки или формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде, путем подачи соответствующего заявления работодателю.

2.2. Содержание трудового договора или эффективного контракта, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, на основе трудового договора предусмотрено внедрение «эффективного контракта», письмом Министерства культуры Республики Татарстан от 24.03.2017 № 2615-15 по порядку внедрения «эффективных контрактов» в учреждениях культуры, искусства и кинематографии Республики Татарстан, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор или эффективный контракт, заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор или эффективный контракт, является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор или эффективный контракт с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре или в эффективном контракте, оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора или эффективного контракта, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется до подписания трудового договора или эффективного контракта, ознакомить работника под роспись с Уставом Школы, коллективным

договором, правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и действующими в Школе. Данная норма отражается в трудовом договоре.

**2.6.** Работники Школы обязуются ответственно выполнять работу в соответствии со своими служебными обязанностями, определенными должностными инструкциями и условиями трудового договора или эффективного контракта, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и Устав Школы, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда, признавать и соблюдать права Школы на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей, проходить в установленный срок плановые медицинские осмотры.

**2.7.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается руководителем Школы исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, в соответствии с муниципальным заданием, других конкретных условий в данной Школе с по согласованию с Профкомом.

**2.8.** При установлении преподавателям учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

**2.9.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**2.10.** Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

**2.11.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

**2.12.** По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора или эффективного контракта, допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ), а также при изменении муниципального задания.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора или эффективного контракта, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**2.13.** Прекращение трудового договора или изменений условий трудового договора или эффективного контракта, работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные эффективным контрактом, с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

#### **3. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

**3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

**3.2.** Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

#### **3.3. Работодатель обязуется:**

**3.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

**3.3.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

**3.3.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

**3.3.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Школы, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

**3.3.5.** По результатам решения Главной аттестационной комиссии устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

**4.1.** С целью сохранения занятости штатных работников Работодатель проводит анализ кадрового потенциала Школы, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки и при сокращении рабочих мест в первоочередном порядке осуществляет ликвидацию вакансий, увольнение совместителей и временных работников.

**4.2.** Работодатель и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, предусматривают комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, социальной защите высвобождаемых работников и других.

##### **4.3. Работодатель обязуется:**

**4.3.1.** Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

**4.3.2.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время до пяти рабочих дней в месяц для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**4.3.3.** Увольнять работников в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

**4.3.4.** Трудоустраивать в первоочередном порядке, в счет установленной квоты, ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

**4.3.5.** Увольнять работников, являющихся членами профсоюза при сокращении численности или штата, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин

трудовых обязанностей, в соответствии с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82, 373 ТК).

#### **4.4. Стороны договорились, что:**

**4.4.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

**4.4.2.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**4.4.3.** При расторжении трудового договора или эффективного контракта, в связи с ликвидацией Школы либо сокращением численности или штата работников Школы, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора или эффективного контракта, в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 части первой ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 части первой ст. 83 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ).

**4.4.4.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

**4.4.5.** В случае временной недостаточности финансирования работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям предоставляется отпуск без

сохранения заработной платы сроком до года или производится перевод их на неполную ставку (с неполным рабочим днем, неполной рабочей неделей).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчислений трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

## **V. Рабочее время и время отдыха**

### **5. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

**5.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

**5.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**5.3.** Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Для уборщиц производственных и служебных помещений устанавливается следующий график работы: понедельник - пятница:

I смена - с 08-00 до 16-00;

обед с 12-00 до 13-00 часов.

суббота: - с 8.00 до 13.00.

Для вахтёров устанавливается график работы в соответствии с графиком дежурства, утвержденным директором:

с понедельника по пятницу - I смена с 07.30 до 14.30 часов

- II смена с 13.30 до 20.30 часов

в субботу - I смена с 08.00 до 13.00 часов

- II смена с 13.00 до 18.00 часов

На время праздничных дней график работы утверждается отдельным приказом.

**5.4.** Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

**5.5.** Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

**5.6.** В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать



работника к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

**5.7.**Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, должностными обязанностями, допускается только с личного письменного согласия, что оформляется приказом, в котором должны быть предусмотрены срок, условия и размер оплаты труда.

**5.8.**Для каждого работника продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, данное положение применяется к сотрудникам, которые не входят в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

**5.9.**Время каникул не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не

превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

**5.11.**Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется ст. 114-126 ТК РФ и устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Школы и благоприятных условий для отдыха работников. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законами.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другой согласованный с работодателем срок (с преимуществом работника в выборе новой даты начала отпуска) в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала (ст. 124 ТК РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Школы, допускается, с согласия работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей

заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Педагогические работники имеют право на длительный (неоплачиваемый) отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (Приказ №3570 МО РФ от 07.12.2000 г.)

#### **5.12. Работодатель обязуется:**

**5.12.1.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с перечнем работников учебных заведений с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который может составлять от 3 до 12 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома.

**5.12.2.** Предоставлять работникам отпуск оплачиваемых свободных дней в следующих случаях:

- для проводов сына в армию -1 рабочий день;
- бракосочетания работника -3 рабочих дня;
- бракосочетания детей работников -1 рабочий день;
- провода ребенка в 1 класс(1 сентября) -1 рабочий день
- смерти близких родственников -3 рабочих дня;  
(мужа, жены, отца, матери, детей, родных сестер или братьев)
- отцу при рождении ребенка -3 рабочих дня;
- в честь юбилейных дат работника -1 рабочий день;
- переезд на новое место жительства -2 рабочих дня;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14-ти календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60-ти календарных дней;
- в других случаях, по договоренности между работником и Работодателем.

**5.13.** Предоставлять женщинам, имеющих детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц с сохранением заработной платы. Суммирование свободного времени не допускается (Постановление КМ РТ № 261 от 14.07.1991г.).

**5.14.** Оплачивать из Фонда заработной платы первые 3 дня листов нетрудоспособности (больничный лист):

- при непрерывном стаже работы до 5 лет – 60%;
- при непрерывном стаже работы от 5 лет до 8 лет – 80%;
- при непрерывном стаже работы свыше 10 (не свыше 8 лет) лет – 100%.

**5.15.** За работу в выходные и праздничные дни предоставлять другой день отдыха или оплачивать в двойном размере по соглашению сторон в соответствии со ст.111 и 153 ТК РФ.

**5.16.** За деятельность, связанную с подготовкой работников и членов их семей к выполнению нормативов комплекса ГТО, а также личное участие в тестировании физической подготовленности в центрах тестирования и выполнение нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО, поощрять работников Школы благодарственными письмами, почетными грамотами, дополнительными оплачиваемыми отпусками. (Приказ Министерства спорта РФ от 25 декабря 2015 года № 1248 п. 2.11.).

**5.17.** Предоставлять работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней с учетом своих производственных и финансовых возможностей (ст. 116 ТК РФ).

**5.18.** Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

**5.19.** График дежурств административного персонала по Школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Положением о дежурстве.

## **VI. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

### **6. Стороны исходят из того, что:**

**6.1.** Оплата труда работников Школы осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников учреждений образования.

**6.2.** Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования.

**6.3.** Оплата труда настройщиков и библиотечных работников Школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

**6.4.** Срок выплаты заработной платы работникам, за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц, устанавливаются 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, соответственно (ст. 136 ТК РФ).

**6.5.** Заработная плата исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников образования, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Школы, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

В соответствии с трудовым кодексом РФ установить работникам занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (при классе 3.3 – вредные условия труда II степени);

- повышение оплаты труда – не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Школы.

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

**6.7.** Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится при получении соответствующего образования или восстановлении документов об образовании, со дня представления подтверждающего документа;

**6.8.** На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этой же Школе), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

**6.9. Работодатель обязуется:**

**6.9.1.** Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже  $1/300$  действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).

**6.9.2.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель

**6.10. Стороны договорились, что Работодатель:**

**6.10.1.** Устанавливает доплаты за условия труда на рабочих местах работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда.

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

В течение всего финансового года возможны изменения по данному пункту на основании уменьшения или увеличения фонда оплаты труда.

**6.10.2.** Предоставляет 3 календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Школы, в случае работы в течение года без листа временной нетрудоспособности за счет средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, при наличии финансовой возможности.

**6.10.3.** Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

### **7. Работодатель обязуется:**

**7.1.** Создать соответствующие санитарным нормам условия труда в служебных помещениях Школы.

**7.2.** Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**7.3.** Предусматривать на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

**7.4.** Проводить со всеми поступающим на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья учащихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.

**7.5.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.

**7.6.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

**7.7.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

**7.8.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Школы в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**7.9.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**7.10.** Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

**7.12.** Поддерживать работу комиссии по охране труда.

**7.13.** Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

**7.15.** Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников (в том числе прохождение диспансеризации 1 раз в 3 года, работники, достигшие возраста сорока лет - один раз в год), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**7.16.** Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

**7.17.** Обязанности работника в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ) Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравлении);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Работники Школы обязуются проводить воспитательную работу с учащимися по выполнению правил внутреннего распорядка, сохранности имущества, поддержанию чистоты и порядка в учебных корпусах, и других помещениях Школы.

**7.18. Ответственный по охране труда обязуется:**

- обеспечить контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению состояния условий и охраны труда и обязательств Коллективного договора. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда, пожарной безопасности.
- контролировать расходование средств на охрану труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

## **VIII. Гарантии прав профсоюзного комитета**

**8. Стороны договорились о том, что:**

**8.1.** Права и гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", "Об общественных объединениях",

законами субъектов Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевым тарифным Соглашением, иными соглашениями, уставом Школы, коллективным договором.

**8.2.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**8.3.** Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового договора (ст. 370 ТК РФ).

**8.4.** Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**8.5.** Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

**8.6.** Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

**8.7.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

**8.8.** Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ.

С соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

**8.9.** Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**8.10.** Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

**8.11.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и иные вопросы.

## **IX. Обязательство Профкома**

### **9.Профком обязуется:**

**9.1.**Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

**9.2.** Вносить предложения Работодателю по совершенствованию приказов, распоряжений и положений о труде, охране труда и социальных гарантиях работников.

**9.3.**Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**9.4.**Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Школы.

**9.5.**Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

**9.6.**Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

**9.7.**Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

**9.8.**Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению новогодними подарками.

**9.9.**Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.



**9.10.** Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

**9.11.** Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

**9.12.** Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

**9.13.** Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда, пожарной безопасности.

**9.14.** Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

**9.15.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе.

**9.16.** Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников Школы, расширению системы профилактических и оздоровительных мероприятий.

**9.17.** Оказывать Работодателю помощь в выполнении условий настоящего коллективного договора и осуществлять контроль за его выполнением.

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора**

### **10. Стороны договорились, что:**

**10.1.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**10.2.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

**10.3.** Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**10.4.** Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут быть внесены по инициативе одной из сторон в течение срока его действия после подписания согласительного протокола между Работодателем и Профкомом. При отсутствии согласия вопрос выносится на конференцию трудового коллектива Школы.

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



**10.6.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 ТК РФ).

**10.7.** Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

**10.8.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

**10.9.** Приложение к Коллективному договору является его неотъемлемой частью.

10.10. Коллективный договор составляется в 3-х экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится у Работодателя, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий экземпляр хранится в ГКУ «Центр занятости населения г.Нижнекамска»

<p><b>От Работодателя</b> Директор МБУ ДО «ДМШ № 4» НМР РТ</p> <p> /Газеев Э.М./</p>	<p><b>От Работников:</b> Председатель профсоюзного комитета МБУ ДО «ДМШ № 4» НМР РТ</p> <p> /Абдикаирова А.М./</p>
---	---

М.П.



Дата подписания Коллективного договора «15» декабря 2023г.

Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

цифрами 18 ( восемнадцать ) листов  
цифрами

Директор МБУ ДО «ДМШ №4» НМР РТ

Подпись Дуб / Э.М. Газеев

« 15 » декабря 20 23 г.



<p>МБУ ДО «ДМШ №4» НМР РТ Директор От Работодателя</p>	<p>МБУ ДО «ДМШ №4» НМР РТ Музыкальная школа №4 От Работодателя</p>
--	--

исполнения г. Ижевск, Ижевская область  
живится в Ижевске, Ижевская область, Ижевск, ул. Мухоморова, д. 102, 160231197  
Юридический адрес: Ижевск, Ижевская область, Ижевск, ул. Мухоморова, д. 102, 160231197  
1010 Коллективный договор составляется в 2-х экземплярах: один экземпляр