

Председатель профсоюзной  
организации МБУДО «ДШХ» г.  
Владимира



А.Н. Румянцева

«02» февраля 2026 г.

Приказом директора организации  
МБУДО «ДШХ» г. Владимира



Н.Г. Пухова

«02» февраля 2026 г.

Приняты общим собранием  
трудового коллектива  
«09» февраля 2026 г.

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Детская школа хореографии» города Владимира  
на 2026-2029 гг  
Коллективный договор**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

М.П.



## **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 «Детская школа хореографии» города Владимира, с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников по обеспечению стабильной и эффективной деятельности организации, повышения социальной защищенности работников, определения общих условий оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое Соглашение между Министерством Культуры Владимирской области и Владимирской Областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры, действующее на момент реализации настоящего договора; изменения и дополнения к указанному Отраслевому Соглашению, действующие на момент реализации настоящего договора.

А также иные законодательные и нормативные правовые акты, действующие на момент реализации настоящего договора, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы (далее – Школа) 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, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники Школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профком);

работодатель в лице его представителя – директора МБУДО «ДШХ» Пуховой Натальи Геннадьевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

- правила внутреннего трудового распорядка; положение о порядке, видах, условиях и размерах компенсационных и стимулирующих выплат, премирования и оказания материальной помощи работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа хореографии»;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами и их нормы;

- соглашение по охране труда.

1.17. Стороны определяют следующие нормы управления Школой непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения Профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных

нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным статьей 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными нормативными правовыми актами, уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем (директором школы) исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами. Для преподавателей Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю в соответствии с нормами часов за ставку заработной платы, установленными действующим законодательством Российской Федерации (например, Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601С. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Школы включает периоды преподавательской работы, обязанностями и режимом рабочего времени (статья 333 ТК РФ, статья 47 Закона «Об образовании»).

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

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы с учетом мнения Профкома; эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.7. При установлении преподавателям, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем педагогической 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 часов, отчисления учащихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, педагогическая нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем педагогической нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская нагрузка основным работникам Школы, работникам других образовательных учреждений и предприятий, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Педагогическая нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.10. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется, но возможно проведение дополнительных занятий в каникулярное время.

2.11. Изменение нагрузки в течение учебного года:

а) Увеличение или уменьшение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только по взаимному согласию сторон.

б) Уменьшение учебной нагрузки по инициативе работодателя допускается без согласия работника только в следующих случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, отчисления учащихся;
- восстановления на работу преподавателя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.12. Планирование нагрузки на новый учебный год и изменение условий труда:

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (включая объем учебной нагрузки на новый учебный год) по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.), за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 ТК РФ).

Работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме о введении указанных изменений не позднее чем за два месяца.

При отчислении учащихся – в день издания соответствующего приказа.

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

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Обеспечивать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года, при наличии соответствующих курсов повышения квалификации.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых местах.

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

по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173В176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173В176 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 Школы, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет бюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности и штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Школы (пункт 1 статьи 81 ТК РФ) и сокращением

численности или штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения Профкома (статьи 82, 373 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Школы.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Школе свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до шестнадцати лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцати лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в Школе, 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.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (статья 91 ТК РФ) (Приложение № 1С, учебным расписанием, индивидуальными расписаниями преподавателей, годовым учебным планом, планом работы Школы на учебный год, графиком сменности, утверждаемыми директором с учетом мнения Профкома, 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 сорока часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более тридцати шести часов в неделю (статья 333 ТК РФ) в соответствии с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленными действующим законодательством Российской Федерации.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

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 четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица,

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя и учебного кабинета.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников Школы к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника

и с дополнительной оплатой в порядке, в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.10. Время осенних, зимних, весенних и промежуточных каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников Школы, является для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема педагогической нагрузки, определенной до начала каникул). Для отдельных категорий работников может быть установлен суммированный учет рабочего времени. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство в здании школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учетом мнения (по согласованию) Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая двадцать восемь календарных дней, по письменной просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.13.2. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до тридцати пяти календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до четырнадцати календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до шестидесяти календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и уставом Школы (статья 335 ТК РФ).

5.14. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (статья 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися,

в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее тридцати минут (статья 108 ТК РФ).

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников организаций и учреждений культуры, искусств, кинематографии и образования в сфере культуры, устанавливаемой и изменяемой коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, с учетом Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дополнительного образования детей, а также мнения соответствующего профсоюзного органа.

6.2. Стороны совместно принимают меры:

- по обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной

- платы, стипендий, пособий, предоставления мер социальной поддержки и социального обслуживания, перечислению социальных страховых взносов в государственные внебюджетные целевые социальные фонды;

- по своевременной уплате платежей на основании личных заявлений или решений суда; по соблюдению государственных гарантий по оплате труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; по реализации государственной социальной политики в части увеличения размера реальной заработной платы, проводя мониторинг повышения заработной платы работников культуры и отраслевого образования в соответствии с указами Президента РФ; по ежегодной индексации заработной платы в соответствии с уровнем инфляции, региональными нормативами и действующим законодательством Российской Федерации;

- по совершенствованию системы оплаты и нормирования труда, увеличению минимального размера оплаты труда и базовых окладов.

### 6.3. Фонд оплаты труда школы состоит из:

- должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к должностным окладам, ставок заработной платы по основной занимаемой должности работников; должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к должностным окладам, ставок заработной платы работающих по совместительству; фонда оплаты труда сезонных и временно отсутствующих (вакантных ставок) работников; выплат, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.4. Ставка (оклад) заработной платы формируется из базовой части ставки (оклада) заработной платы и повышающих коэффициентов, представляющих собой специальную часть ставки (оклада) заработной платы.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором. В случае, если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа хореографии» города Владимира (Приложение № 3С и включает в себя: оплату труда исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) в соответствии с системой оплаты труда; доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о порядке, видах, условиях и размерах стимулирующих выплат и премирований работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа хореографии» (Приложение № 2С, локальными нормативными актами Школы.

6.7. Изменение размеров ставки заработной платы (должностного оклада) производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня, следующего за днем представления соответствующего документа; при присвоении квалификационной категории – со дня, следующего за днем вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания – со дня, следующего за днем присвоения; при награждении – со дня, следующего за днем издания приказа о награждении; при изменении стажа работы, дающего право на надбавку – со дня, следующего за днем представления подтверждающего документа.

Если право на изменение оклада возникает в период ежегодного оплачиваемого отпуска или временной нетрудоспособности работника, перерасчет производится со дня окончания отпуска или временной

нетрудоспособности, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Школы.

6.9. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.10. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда.

6.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, разработанных с учетом примерных целевых показателей, утверждаемых уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

Для оценки эффективности работы и принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера создаются комиссии, в состав которой включаются представители профсоюзной

организации. Решения комиссии согласовываются с выборным органом профсоюзной организации.

6.12. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда и не могут быть снижены без ее проведения.

Сотрудникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, работодатель возмещает расходы, связанные со служебными поездками. Размеры и порядок возмещения перечисленных расходов устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, а также трудовым договором.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, составляет четыре процента тарифной ставки (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.13. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах и производятся в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни, за работу на улице и за разъездной характер работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством, включая правовые позиции Конституционного Суда РФ.

6.14. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера, установленные за выполнение должностных обязанностей, являются обязательными для включения в трудовой договор, в том числе при заключении с работниками трудовых договоров на основе «эффективного контракта» или дополнительных соглашений к трудовому договору с учетом требований «эффективного контракта» в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, режима рабочего времени и времени отдыха, установления компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, показателей, критериев и размеров выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов и качества их труда.

6.15. Для педагогических работников, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов работы за ставку заработной платы, фиксированным размером оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, исходя из нормы часов в зависимости от занимаемой должности. При этом размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами, применяемыми для исчисления должностного оклада в зависимости от нагрузки на данный учебный год. Они не включают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. При переходе на предпрофессиональные программы не допускается ухудшение условий оплаты труда и снижение достигнутого уровня оплаты труда преподавателей.

6.16. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров оплаты труда производится по каждой должности отдельно с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в данном учреждении.

6.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени,

наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату в порядке, установленном статьей 151 ТК РФ.

Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, производятся доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполненных работ. Размер этих доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора, но не может превышать размер должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии (должности).

6.18. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе принимать новых работников на условиях срочного трудового договора или договора гражданско-правового характера.

6.19. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему уровня заработной платы.

6.20. Работникам устанавливаются следующие постоянные надбавки к должностному окладу:

- имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры»,
  - «Заслуженный работник среднего профессионального образования»,
- а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры – надбавка в размере двадцати процентов должностного оклада;
- преподавателям школы, ставшим победителями и призерами Федерального конкурса «Лучший преподаватель школ искусств России» – надбавка в размере пятнадцати процентов должностного оклада;
  - имеющим награды Министерства культуры РФ – надбавка в размере десяти процентов должностного оклада;

- награжденным региональными наградами (медалями, знаками) – надбавка в размере пяти процентов должностного оклада.

6.21. Ежегодная индексация заработной платы (окладов, ставок, компенсационных и стимулирующих выплат) производится в соответствии с уровнем инфляции, региональными нормативами и действующим законодательством Российской Федерации. Порядок и сроки индексации определяются в локальных нормативных актах Школы с учетом мнения Профкома. При повышении заработной платы в целом по учреждению производится корректировка среднего заработка работникам, находящимся в отпуске. Корректировке подлежат как должностной оклад, так и все выплаты, установленные в процентном отношении к окладу.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 5С с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Проводить в Школе специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профкома. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы обучение

и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.

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

7.5. 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 (Приложение № 6С).

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет учреждения (статья 221 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.8. 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 (статья 220 ТК РФ).

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

7.10. 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.

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (статья 212 ТК РФ).

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

7.13. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

7.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

7.16. Оказывать содействие техническим инспекторам Профсоюза работников культуры, членам комиссий по охране труда, уполномоченным 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.

7.17. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.18. Оборудовать комнату для отдыха работников Школы.

7.19. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия, поездки в целях отдыха и лечения здоровья для членов профсоюза и других работников Школы; проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.

7.20. Проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о содержании свода практических правил Международной организации труда по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», соблюдении требований действующего законодательства при проведении периодических

медицинских осмотров, обеспечении доступности медико-социальной помощи ВИЧ-инфицированным работникам в соответствии с действующим законодательством, обеспечении конфиденциальности информации о ВИЧ-статусе работников, обеспечении соблюдения трудовых прав ВИЧ-инфицированных в соответствии с действующим законодательством.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Стороны договорились о том, что:

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

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (статья 377 ТК РФ).

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

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

8.7. Работодатель за счет средств Школы может производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до десяти процентов от ставки заработной платы (статья 377 ТК РФ).

8.8. 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.

8.9. 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 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ).

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни (статья 113 ТК РФ);
- очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установления заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применения систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создания комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- составления графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждения формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установления сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные законодательством и настоящим договором.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

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, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Школы и обеспечению их новогодними подарками.

9.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

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

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

9.11. Участвовать в работе комиссий Школы по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

9.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти близких родственников, торжественных случаях (свадьба, юбилей, рождение ребенка и т.д.).

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

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение десяти дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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 отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

10.3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за пять месяцев до истечения срока действия данного договора.

10.8. Отчет о выполнении коллективного договора производится один раз в год.

## **XI. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников.**

11.1. С 1 января 2020 года Учреждение в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие сведения.

11.2. Сотрудник Учреждения , который отвечает за ведение и предоставление

В Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначается приказом директора. Указанный в приказе сотрудник должен быть ознакомлен с ним под подпись.

11.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число приходится на выходной или нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий рабочий день.

11.4. Работодатель обязан предоставить Работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом , указанным в его письменном заявлении:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью( в случае ее наличия у Работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи Работником заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

11.5. Заявление Работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у Работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту Работодателя [vladdance33@mail.ru](mailto:vladdance33@mail.ru). При использовании электронной почты Работодателя Работник направляет отсканированное заявление , в котором содержится:

- наименование Работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у Работодателя;
- адрес электронной почты Работника;
- собственноручная подпись Работника;
- дата написания заявления.

11.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать Работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, Работодатель направляет Работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

11.7. Сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении Работодатель обязан предоставлять тем сотрудникам, которые отказались от бумажной трудовой книжки. Всем остальным работникам Работодатель в выдаче сведений о трудовой деятельности вправе отказать.

## **XI. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.**

Правила внутреннего трудового распорядка МБУДО «Детская школа хореографии» города Владимира.