

Коллективный договор
прошел уведомительную
регистрацию _____

регистрационный № _____

от « _____ » _____ 2025 г.

УТВЕРЖДЕН:

на общем собрании работников

МАУ ДО «Детская

хореографическая школа

«Ровесники»

Протокол № _____

от « _____ » _____ 2024

школа

«Ровесники»

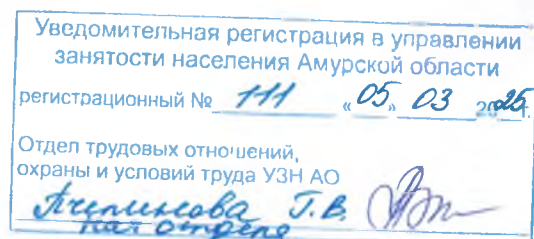


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Детская хореографическая школа «Ровесники»

на 2025-2027 годы

г. Благовещенск
Амурская область



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Детская хореографическая школа «Ровесники»

на 2025-2027 годы

УТВЕРЖДЕН:

на общем собрании работников

МАУ ДО «Детская
хореографическая школа
«Ровесники»



декабрь 2024 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директора

Н.Н. Полякова

От Работников!

Представитель совета
трудоустройства коллектива

Н.В. Свистунова.

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская хореографическая школа «Ровесники» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Детская хореографическая школа «Ровесники», именуемый далее «Работодатель» и работники муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская хореографическая школа «Ровесники», именуемые далее «Работники», в лице их представителя, как стороны социального партнерства - председателя Совета трудового коллектива, (далее СТК), избираемого на общем собрании.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания коллективного договора.

1.4. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», приказа Минобрнауки от 29 августа 2013 г. N 1008 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», Законом РФ от 9 октября 1992 г. N 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», Закон Амурской области № 135-03 от 05.04.1999 «О культуре» (в ред. Закона Амурской области от 04.04.2016 г.

№664-03) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.7. Взаимоотношения сторон основаны на принципах равноправия, социального партнерства и направлены на обеспечение их согласованных интересов по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;

- добиваться стабильного финансового положения учреждения, роста его конкурентоспособности;

- обеспечивать занятость работников учреждения, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- согласовывать с СТК прилагаемые локальные нормативные акты, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, расписание занятий;

- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;

- учитывать мнение СТК по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- предоставлять СТК по запросу информацию, непосредственно затрагивающую интересы работников.

СТК в лице председателя СТК обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности школы в соответствии с действующим законодательством;

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

- контролировать полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем Законодательства о труде, соглашений настоящего коллективного договора и других нормативных правовых актов;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его обязательств не выдвигать новых требований по социально трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средств давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

- СТК оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования и культуры.

Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества предоставляемых услуг, росту производительности труда;

- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.10. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). При этом вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с условиями труда, установленными Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативными правовыми актами.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства,

распространяющихся на учреждение соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.16. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.17. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.21. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в Управление занятости населения Амурской области.

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская хореографическая школа «Ровесники»;
- другие локальные нормативные акты.

2. Трудовые отношения

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

2.2. При приеме на работу работодатель обязуется заключить трудовой договор в письменной форме и в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один вручается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст.57 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор может заключаться (ст.58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор);

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.5. С работником можно заключить срочный трудовой договор на ~~основании~~ предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия ~~трудового договора~~, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в том числе об ~~испытательном~~ сроке при приеме на работу (ст. 70, 71 ТК РФ), объём учебной ~~выгрузки~~, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и ~~компенсации~~. Условия трудового договора могут быть изменены только по ~~соглашению~~ сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Работодатель и работники обязуются соблюдать условия ~~исключенного~~ трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе ~~требовать~~ от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым ~~договором~~. Перевод на другую работу без согласия работника допускается ~~только~~ в случаях, предусмотренных законодательством (ст.72.1.ТК РФ).

2.8. Извещать работников об изменении существенных условий ~~трудового договора~~ в письменной форме под роспись не позднее, чем за два ~~месяца~~ до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора ~~путем~~ заключения соглашений об изменении определенных сторонами ~~условий договора~~ в письменной форме (ст. 72,74 ТК РФ).

2.9. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ~~ст. 57 ТК РФ~~ в соответствии со ст. 13, 75, 83 ФЗ-№273 от 29.12.2012 г. «Об ~~образовании~~ в Российской Федерации», на основании приказа ~~Минпросвещения~~ РФ от 09.11.2018 N 196 «Об утверждении Порядка ~~организации~~ и осуществления образовательной деятельности по ~~дополнительным~~ общеобразовательным программам» и Постановления ~~Министерства труда~~ №41 от 30.06.2003 г и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника. В трудовом договоре должны быть конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполняемой работы, а также меры социальной поддержки,

предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретные устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за определенный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается также объем педагогической работы в неделю, а педагогическим работникам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу - объем учебной (преподавательской) работы в неделю (год), являющейся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в Учреждении устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с их письменного согласия. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации исходя из учебного плана. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.11. Учебная нагрузка педагогических работников, для которых данная организация является основным местом работы, на новый учебный год устанавливается в зависимости от изменения учебного плана, количества групп и сохраняется преимущественность преподавания программ по направленностям.

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

2.13. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.14. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года устанавливается:

- зарплата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой. (Постановление правительства №191 от 03.04.2003).

2.15. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.16. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не устанавливается.

2.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения или увеличения количества часов по учебному плану и программам, сокращения или увеличения количества групп;

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, работник уведомляется в письменном виде.

2.18. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, 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. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении

~~в течение~~ определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем ~~в 2 месяца~~ (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.19. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить работника под роспись с ~~настоящим~~ коллективным договором, Уставом образовательной организации, ~~правилами~~ внутреннего трудового распорядка и иными локальными ~~нормативными~~ актами, действующими в организации.

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

3. Оплата труда и нормы труда

3.1. Минобрнауки Российской Федерации приказ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников» (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 29.06.2016 N 755, Минпросвещения РФ от 13.05.2019 N 234) Положение об оплате труда работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская хореографическая школа «Ровесники», подведомственного управлению культуры администрации города Благовещенска (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Благовещенска от 16.11.2012 № 5104 «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Благовещенска» и устанавливает единые принципы оплаты труда работников

МАУ ДО «ДХШ «Ровесники» (далее – Учреждение) и определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Нормирование труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ.

3.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Руководитель учреждения.

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

3.5. Работнику возмещается материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления в кредитные организации, указанные Работниками. Денежное содержание за первую половину месяца выплачивается 16 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 01 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата денежного содержания производится накануне этого дня. Работникам выдаются расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний за расчетный месяц. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления.

3.7. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся средств.

3.8. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, за несоблюдение сроков выплаты, Работодатель обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации, установленной законодательством РФ. Проценты начисляются с применением учетной ставки банковского процента на день фактического исполнения денежного обязательства.

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Устанавливать систему оплаты труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области и нормативными актами администрации города Благовещенска при участии СТК;

3.9.2. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на учебный год с учетом учебного плана, преемственности программ и ~~при этом~~ сохранять учебную нагрузку, установленную тарификацией, на период действия тарификации;

3.9.3. Устанавливать неполную учебную нагрузку и нагрузку, ~~превышающую~~ ставку (за исключением случаев производственной необходимости), только с письменного согласия работника;

3.9.4. Сохранять за период нахождения Работника в командировке, а также за дни нахождения в пути (в том числе за время вынужденных остановок в пути) за все рабочие дни, установленные для Работников учреждения Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 168 Трудового кодекса Российской Федерации) размер дневного заработка, если их средний заработок ниже дневного заработка в месяце направления Работника в командировку.

Если командировка выпадает на выходной или праздничный день, то работа в выходной и нерабочий праздничный день в командировке оплачивается не менее чем в двойном размере, либо работа в выходной и

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, и предоставляется другой день отдыха. Оплата этих дней производится в размере дневного заработка, если их средний заработок ниже дневного заработка в месяце направления Работника в командировку.

Изменение размера оклада(ставок) заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории и подтверждения соответствия занимаемой должности - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при проведении аттестации преподавателем, в случае несвоевременного издания приказа вышестоящим органом, производящим аттестацию работнику сохраняется должностной оклад, установленный при прохождении предыдущей аттестации.

3.9.5. Своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, квалификации, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации;

3.9.6. При наличии средств осуществлять премирование работников учреждения по результатам работы за месяц, квартал, год, а также одновременно в пределах фонда оплаты труда, по утвержденному Положению по оплате труда. Приказ о премировании Работодатель обязан своевременно доводить до сведения работников.

3.9.7. При необходимости вносить изменения в Положение об оплате труда работников МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники», с учетом мнения СТК;

3.9.8. Обеспечивать первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

3.9.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению

Работникам на весь срок обучения сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка и средняя заработная плата.

3.9.10. Производить оплату труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4. Социальные льготы, гарантии и компенсации

4.1. За счет средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

4.2. Оказание материальной помощи работникам производится при условии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии своевременного выполнения всех обязательств по выплате окладов (полных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника - 3000 рублей;
- рождением детей - 3000 рублей;
- смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, ребенка) - 5000 рублей;
- в случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб, в

результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику - в сумме 5000 рублей;

- в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы, - в сумме 5000 рублей;

- в связи с необходимостью оказания высокотехнологической медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования, в размере 30 000 рублей.

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска однократно в размере одного должностного оклада (при наличии финансовых средств в учреждении).

4.4. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения - управления культуры администрации г. Благовещенска на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи работникам определяется приказом руководителя учреждения.

4.5. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

4.6. При экономии средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением органами государственной власти, присуждением почетных званий - 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - 3000 рублей один раз в год:

- День защитника Отечества – 23 февраля;

- Международный женский день – 8 марта;

- День учителя – 5 октября.

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - 3000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - 3000 рублей.

4.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения – Управление культуры г. Благовещенска.

Размер премии работникам определяется:

работникам - приказом руководителя учреждения;

руководителю учреждения - приказом Управления культуры г. Благовещенска.

4.8. Педагогическим работникам предоставляется длительный, сроком до 1 года отпуск без содержания не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ-273 «Закон об образовании в Российской Федерации»)

Работодатель обязан предоставить Работникам дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для совмещения работы с получением образования в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно

осуществляющим эти программы, в порядке, предусмотренном статьями 173, 173, 174 ТК РФ:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих - по 50 календарных дней (при освоении программ бакалавриата, специалитета или магистратуры (в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной и квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов - четыре месяца;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям для получения образования в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения – 15 календарных дней;

- при получении второго образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры;

- Работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры - 15 календарных дней;

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры – 10 календарных дней;

- Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты

выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращение продолжительности рабочего дня в течении недели.

Работникам, поступившим в имеющие государственную аккредитацию учреждения к вступительным испытаниям по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очно-заочной (вечерней) формам обучения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Стороны обязуются решать вопросы с органами местного самоуправления о выделении молодым квалифицированным специалистам, нуждающимся в жилье, комнат в благоустроенных общежитиях.

Действие данного раздела распространяется и на административный персонал.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров учреждения.

5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Создать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года (Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2023г. №196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность).

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации оставить 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, проезд к месту обучения и обратно, проживание, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления города Благовещенска).

5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по программам

бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры в порядке, предусмотренном статьями 173, 173.174, 176 ТК РФ.

5.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, с Целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационной категории или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, один раз в три года ст. 49 ФЗ- 273 «Об образовании в Российской Федерации»,

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, работников, работающих по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения, составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени)..

У работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

6.2. Продолжительность и режим рабочего времени педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре», и «Об утверждении особенностей режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016г. № 536.

Педагогическим работникам, перечисленным в п.п. 2.1. 2.2. приложения №1 к приказу №1601 «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» установлена фиксированная продолжительность рабочего времени – 18 часов в неделю.

Педагогическим работникам, перечисленным в п.п. 2.3. – 2.7. приложения №1 к приказу №1601 (концертмейстеры) установлена норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы – 24 часа. Продолжительность рабочего времени данных работников соответствует объему их педагогической работы. При увеличении или уменьшении, с ~~сменами~~ работника, педагогической нагрузки против установленной нормы часов за ставку заработной платы их рабочее время увеличивается или уменьшается.

6.3. Рабочее время педагогических работников, перечисленных в п.2.8. приложения №1 к приказу №1601 (преподаватели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта) состоит из двух частей: времени, необходимого для выполнения учебной преподавательской работы, являющейся нормируемой частью их педагогической работы, и затрат времени на выполнение другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемым работниками должностям и «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся,

индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 29.06.2016 N 755)

Нормируемая часть рабочего времени по выполнению учебной (преподавательской) работы, соответственно продолжительность рабочего времени, увеличивается или уменьшается в зависимости от изменения, с согласия работника, объема учебной (преподавательской) нагрузки.

В соответствии с п.п. 1.3, 1.4. и 1.9. приложения №2 к приказу №1601 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, устанавливается ежегодно на начало учебного года.

6.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение) свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении дополнительных обязанностей, предусмотренных другой частью педагогической работы (участие в работе педагогических и методических советов, проведение родительских собраний, выполнение предусмотренных графиками, планами, расписаниями учреждения мероприятий по реализации образовательных программ), а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

6.5. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им ежегодными основными и дополнительными

исключением отпусками, а также периоды отмены (приостановки) занятий деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям выделяется рабочим временем для педагогических работников и иных работников.

Педагогические работники в указанные периоды выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы и нагрузки.

В каникулярный период, не совпадающий с отпуском, педагогический работник может быть направлен для получения дополнительного профессионального образования.

6.6. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час в течение рабочего дня;
- всем работникам предоставляются выходные дни, еженедельный непрерывный отдых. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю;
- нерабочие праздничные дни определяются согласно статье 112 Трудового кодекса РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;
- ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
- предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Дальнего Востока продолжительностью 8 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящие на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число стандартных дней не включаются.

Отпуска педагогическим работникам Учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул.

6.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.8. График отпусков утверждается Работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Работники знакомятся с графиком отпусков под личную подпись до наступления нового года.

6.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем. В установленных действующим законодательством случаях администрация предоставляет такие отпуска в обязательном порядке.

6.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

6.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

6.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

6.13. Работник имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника (брачующиеся впервые); – 3 календарных дня до или после события, включая день события;
- при рождении ребенка, отцу предоставляется при выписке жены из роддома – 1 день;
- проводы детей в первый класс 1 сентября – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;
- при праздновании юбилейных дней рождения (50, 55, 60, 65 лет) – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 календарных дня до или после события, включая день события.

В случае смерти близких родственников работник имеет право на отпуск 3 дня с сохранением заработной платы, а при поездке в другое место (более 3-х дней), при наличии документов на проезд, без сохранения заработной платы на остальные дни.

Ближайшими родственниками считаются: родители, жена, муж, дети, родные братья и сестры, тесть, теща, свекор, свекровь, дедушка, бабушка.

6.14. Работнику уменьшается продолжительность рабочего дня на 4 часа непосредственно в день его рождения (кроме сторожей (вахтеров)) при условии выполнения всех запланированных работ в полном объеме, с сохранением полного заработка.

6.15. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

6.16. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом Учреждения.

6.17. На основании ст. 101, 119 ТК РФ работникам учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, следующим работникам:

- заместитель директора по художественной работе – 12 дней;
- главный бухгалтер - 8 дней.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель признает своей обязанностью обеспечивать здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарные и гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний. Для реализации этих задач работодатель и СТК договорились осуществлять мероприятия по охране и безопасности труда.

7.2. Не реже чем один раз в пять лет проводится специальная оценка условий труда на рабочем месте в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О специальной оценке условий труда», если иное не установлено настоящим Федеральным законом.

Срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

7.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

7.4. Работодатель обязуется ежегодно заключить договор с органами здравоохранения по медобслуживанию, а работники обязаны пройти осмотр.

На время прохождения медицинского осмотра за работниками, занятыми в соответствии с ТК проходить такой осмотр, сохраняется заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

7.5. Работодатель обязуется:

- своевременно выдавать спецодежду, инвентарь, санитарно-гигиенические средства;
- ежеквартально пополнять медикаментами аптечку;

7.6. Работодатель предоставляет работникам следующие предусмотренные ст.185.1 Трудового кодекса РФ гарантии при прохождении диспансеризации:

Освобождение от работы на один рабочий день - один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении работником диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или

за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров. Работник обязан предоставить работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8. Заключительные положения

8.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 401 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.3. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

8.4. Контроль за выполнением положений коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и представитель СТК отчитываются о его результатах на собрании работников, проводимом раз в полугодие.

8.5. Дополнения и изменения к настоящему договору и
принятые на основании настоящего договора, оформленные
протоколом в письменной форме являются неотъемлемой частью

8.6. Стороны несут ответственность за исполнение своих
обязательств по настоящему договору. В случае неисполнения
одной из сторон своих обязательств другая сторона имеет право
прекратить действие данного договора.

8.7. Пролонгация договора не должна превышать одного
месяца при заключении нового договора.