

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Новосибирска  
«Детская музыкальная школа № 15»  
на 2017 – 2020 годы

Директор  
МБУДО ДМШ № 15  
МП  М.А.Буракевич



Представитель работников  
коллектива МБУДО ДМШ №15

 С.А.Толстова

Принят на общем собрании коллектива  
МБУДО ДМШ № 15  
« 30 » декабря 2016 г.  
Протокол № 2

Департамент экономики, стратегического  
планирования и инвестиционной политики  
Муниципального района Новосибирска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
в комитете по труду мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 05-17 от «01» 03 2017 г.

Председатель  
комитета по труду  
мэрии города Новосибирска 

(подпись) (инициалы, фамилия)

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Детской музыкальной школы № 15» (сокращённое название – МБУДО ДМШ № 15), заключаемым работодателем и работниками в лице их представителя с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Территориальным отраслевым соглашением между департаментом культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, работодателями муниципальных организаций сферы культуры города Новосибирска и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2015-2017 годы и Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2016-2018 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Новосибирска «Детская музыкальная школа № 15 » в лице директора, Буракевича Михаила Алексеевича, именуемое далее Работодатель;

работники учреждения в лице их представителя, Светланы Андреевны Толстовой, именуемые далее Представительный орган работников.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен на период три года, вступает в силу с 27 февраля 2017 г. и сохраняет свое действие в течение всего срока.

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

1.6. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.7. Во исполнение коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.8. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

## **Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность**

2.1. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности учреждения как источника экономической стабильности и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и образовательную деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.3. Работники обязуются обеспечивать своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, нормативных требований по охране труда, режима экономии, сохранение собственности организации.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде. Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ.

По общему правилу, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

До заключения трудового договора Работодатель знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В трудовой договор включаются условия оплаты труда, в том числе: размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

Для педагогических работников, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов преподавательской работы в неделю за ставку заработной платы, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые педагогическим работникам за работу в течение месяца, исходя из нормы часов преподавательской работы.

3.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

3.4. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем и действующим законодательством.

Работодатель организует за счет собственных средств подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (не реже одного раза в три года).

Для определения уровня профессиональной подготовки может проводиться аттестация работников, порядок и условия проведения которой отражены в Положении об аттестации.

3.5. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представительного органа работников. Показатели, определяющие массовость сокращения, составляют 5% от общей численности работающих в учреждении одновременно в течение 30 календарных дней.

3.6. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольнение работника осуществляется в порядке, предусмотренном ТК РФ.

#### **Раздел 4. Режим труда и отдыха**

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебными планами, графиками работы, графиками сменности.

4.2. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели:

шестидневная с одним выходным днем – для работников по должностям «преподаватель», «концертмейстер»; «уборщик производственных помещений»; «дворник»;

рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику – для работников по должностям «гардеробщик»;

пятидневная с двумя выходными днями – для остальных категорий работников.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю для работников учреждения составляет:

для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – 36 часов;

для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала и педагогических работников – 36 часов;

для остальных работников – 40 часов.

4.4. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя; надомный, дистанционный характер труда.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

4.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

4.7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.8. Рабочий день в учреждении начинается в 09.00 часов и заканчивается в 20.00 часов.

4.9. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

4.10. В каникулярное время работники школы привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.11. Работодатель предоставляет педагогическим работникам возможность для отдыха и питания в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.108 ТК РФ.

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педагогических работников устанавливается в размере 56 календарных дней, для всех других категорий работников - 28 календарных дней.

4.13. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.

4.14. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года Работодатель утверждает график отпусков. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.15. Работникам на основании письменного заявления при наличии средств от деятельности учреждения, приносящей доход, и экономии фонда оплаты труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам до 3-х календарных дней в связи:

- с рождением ребенка в семье;
- призывом детей на военную службу;
- регистрацией брака работника или бракосочетания детей;
- юбилеем работника (50, 55, 60 и т.д.);
- смертью близких родственников;
- ликвидации аварии в доме.

## **Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирования труда**

5.1. В учреждении устанавливается отраслевая система оплаты труда.

5.2. Форма, система оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также система стимулирования (премирования) работников определяются Положением о системе оплаты труда.

5.3. Минимальная заработная плата не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области. Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Размер минимальной заработной платы включает оклад (должностной оклад), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц, 10 и 25 числа путем перечисления на банковский лицевой счет работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный лист.

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несет Работодатель.

5.5. Работникам выплачивается вознаграждение за непрерывный стаж работы в соответствии с Положением о системе оплаты труда в учреждении.

5.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией;

в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

5.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность дополнительного отпуска не может быть менее трех календарных дней. Максимальная продолжительность дополнительного отпуска составляет (Постановление Мэрии города Новосибирска от 20.07.2015 № 4821 «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска»):

- заместителю директора, главному бухгалтеру – 12 дней.

5.8. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **Раздел 6. Условия, охрана и безопасность труда**

6.1. Работодатель гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством и обязуется:

6.1.1. соблюдать правила охраны труда; обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда;

6.1.2. выполнять в установленные сроки организационные, технические и профилактические мероприятия по устранению опасных и вредных производственных факторов, выявленных в ходе специальной оценки условия труда, а также мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

6.1.3. обеспечивать ознакомление работников под роспись с условиями и охраной труда в учреждении, с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах;

6.1.4. обеспечить обязательное включение в трудовые договоры с работниками условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

6.1.5. для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

6.1.6. проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года;

6.1.7. постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

6.1.8. организовывать в соответствии с действующим законодательством своевременное проведение обязательных (предварительных / периодических) медицинских осмотров работников;

6.1.9. допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы;

6.1.10. обеспечивать условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;

6.1.11. обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.12. обеспечивать проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.2. соблюдать требования по обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользуясь необходимыми средствами индивидуальной защиты;

6.2.3. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

6.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на



производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.2.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

## **Раздел 7. Социальные гарантии и компенсации**

7.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

по просьбе работников знакомит их с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2. Работодатель осуществляет за счет собственных средств финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

7.3. Работодатель организует в учреждении комнату для приема пищи, обеспечивает ее необходимым оборудованием.

7.4 Работодатель сохраняет гарантии, предусмотренные главой 26 ТК РФ, за работниками, совмещающими работу с обучением по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры.

## **Раздел 8. Условия и гарантии деятельности Представительного органа работников**

8.1. Работодатель предоставляет Представительному органу работников необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

8.2. Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собранию работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе учреждения. Работодатель предоставляет для этих целей в бесплатное пользование необходимое помещение, имеющееся у Работодателя на законном основании.

8.3. Представительный орган работников признает, что проведение собраний (конференций) работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

8.4. Представительный орган работников обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

8.5. Представительный орган работников содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении.

## **Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в соответствующий государственный орган по регистрации коллективных трудовых споров.

## **Раздел 10. Заключительные положения**

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования.

10.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только при структурной перестройке организации, необходимости проведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми

законодательными и иными нормативными актами. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 календарных дней после уведомительной регистрации.

10.6. Работодатель и Представительный орган работников обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

10.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.