

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Полянская детская школа искусств»
муниципального образования -
Рязанский муниципальный район
Рязанской области**

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Полянская детская школа искусств»

«14» 09 2025г. М.С. Першин



ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель профкома
МБУДО «Полянская ДШИ»

Т.С. Нехаева Т.С. Нехаева

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025 - 2027 годы**

Принят на общем собрании работников
МБУДО «Полянская ДШИ»
Протокол № 01 от «14» 09 2025г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Полянская детская школа искусств» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области (далее – Учреждение) устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Договор является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателя. Обязательства Договора реализуются в трудовых договорах.

1.1. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе РФ, «Основах законодательства РФ о культуре», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением между областным объединением профсоюзов, объединением работодателей и Правительством Рязанской области, Устава Российского профсоюза работников культуры и иных нормативных актов.

1.2. Сторонами Договора являются:

работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Полянская детская школа искусств» (далее – Работники) в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации работников учреждения (в дальнейшем – Профсоюз);

работодатель в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Полянская детская школа искусств» (далее – Работодатель).

1.3. Стороны согласились в том, что:

1.3.1. Профсоюз выступает в качестве полномочных представителей работников учреждения при разработке и заключении Договора, ведению переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров доплат и стимулирующих надбавок), размеров и форм материального поощрения, предоставления дополнительных отпусков, норм труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной поддержки трудовых коллективов и отдельных работников.

1.3.2. Договор не может ухудшать положения работников Учреждения.

1.3.3. Действие настоящего Договора распространяются на всех работников Учреждения.

1.3.4. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью.

1.3.5. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.6. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4. Контроль над выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.5. Учреждение и Профсоюз доводят текст настоящего Договора до работников Учреждения для применения и содействуют в его реализации.

1.6. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трёх лет.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО -ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Руководствуясь принципами социального партнёрства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учёте интересов, стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать соблюдению в Учреждении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников Учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается в соответствии с действующим законодательством о труде.

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и настоящим Договором.

2.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нарушение трудового права, являются недействительными.

3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны настоящего Договора обязуются содействовать соблюдению в Учреждении законодательства о занятости в Российской Федерации.

3.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. В случаях массовых высвобождений работников Учреждения, работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, а

также не позднее чем за 2 месяца информировать Центр занятости населения о возможных массовых увольнениях работников, с указанием их численности и профессий.

3.4. В период действия настоящего Договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников производить по основаниям, предусмотренным ст.180 ТК РФ.

3.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3 и 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязуется предоставлять предупрежденным о высвобождении работникам время на поиск другой работы, один день в неделю с сохранением заработной платы.

3.7. Стороны договорились о том, что:

3.7.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, предлагать любую другую имеющуюся работу в Учреждении.

3.7.2. Работникам, уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, предоставлять преимущественное право трудоустройства в данное Учреждение в случае создания в ней новых рабочих мест.

3.7.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ, а также лица предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию по возрасту) и лица, проработавшие в отрасли культуры не менее 10 лет.

3.7.4. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией или сокращением, вплоть до момента увольнения, на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в Учреждении, в том числе и повышение заработной платы.

3.7.5. Информировать высвобожденных работников о возможности обращения в службу занятости населения.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работников Учреждения, устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Полянская детская школа искусств» администрации муниципального образования - Рязанский муниципальный район Рязанской области» от 05.07.2018г. № 904 с учетом внесённых изменений согласно постановлениям главы администрации муниципального образования - Рязанский муниципальный район Рязанской области № 1092 от 14.09.2019 г., №1327 от 22.09.2020 г., № 774 от 11.06.2021г., № 1862 от 28.12.2021 г., № 228 от 01.03.2022 г., №1839 от 12.10.2022 г., № 60 от 19.01.2023 г., № 2528 от 30.11.2023 г., № 814 от 06.05.2024 г., № 1928 от 06.09.2024 г., №2028 от 08.09.2025 гг.

4.2. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Производить доплаты за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от общепринятого режима работы (ночное время), но не ниже установленных трудовым законодательством.

4.4. Работодатель определяет размер средств на оплату труда работников Учреждения и их материальное поощрение; определяет порядок расходования средств на надбавки, доплаты и прочие денежные выплаты за ненормированный труд, за особые условия труда, совмещение профессий и должностей, увеличение объёма выполняемых работ.

4.5. Должностные оклады работников Учреждения (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников образования (ПКГ), установленными на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждёнными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

4.6. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производится в соответствии с действующим законодательством.

4.7. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а именно (заработная плата – 5 числа, аванс – 20 числа) в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8. Учреждение и Профсоюз способствуют в решении вопросов, связанных с выделением из бюджета отрасли средств дополнительно к фонду заработной платы, для выплаты ежемесячных доплат за выслугу лет работникам Учреждений культуры на основании Положения об оплате труда.

Педагогическим работникам

при стаже работы % должностного оклада

от 1 до 5 лет - 10%

от 5 до 10 лет – 20%

от 10 до 15 лет – 30%

от 15 и более – 40%

Работникам рабочих профессий

при стаже работы % должностного оклада

от 3 до 8 лет – 10%

от 8 до 13 лет – 15%

от 13 до 18 лет - 20%

от 18 до 23 лет – 25%

от 23 и выше – 30%

4.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

4.10. Стороны настоящего Договора принимают все необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты работникам заработной платы, доплат и пособий, предусмотренных законодательством РФ, постоянно отслеживая изменения в трудовом законодательстве.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Для работников Учреждения, в соответствии со ст. 94 ТК РФ, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего времени, время начала и окончания работы, время перерыва в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правила внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. В соответствии с действующим законодательством, продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.3. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

5.4. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников Учреждения устанавливается не менее 28 календарных дней.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён:

- при временной нетрудоспособности работника
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей,
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.6. Педагоги имеют право на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск в соответствии со статьёй 334 Трудового Кодекса Российской Федерации, п.3 ч.5 ст. 47, частью 7 ст. 51 и частью 4 ст. 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением правительства Российской Федерации № 466 от 14 мая 2015 года «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках».

Время отпуска и его продолжительность устанавливаются соответственно действующего законодательства. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлинённый основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Педагоги школы имеют право на отпуск длительностью до одного года согласно Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05. 2016 года «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска до одного года».

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребёнка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней в году;
- членам профкома - до 3 календарных дней в году;

5.7.2. Администрация обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 3 дня, в связи со смертью близких родственников.

5.8. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.9. Администрация школы ведёт учёт работников школы в соответствии с установленным порядком (табель учёта рабочего времени).

5.10. Расписания всех видов занятий должны быть вывешены на видном месте.

5.11. Кроме педагогических часов в общий объем рабочего времени включается выполнение следующих трудовых функций:

- участие в общешкольных мероприятиях (концертах, выставках и т. д.)
- участие в работе экзаменационных комиссий по приёму, переводу и выпуску учащихся, академических зачётах.
- участие в работе педагогического совета, методических объединениях, производственных совещаниях.

5.12. Дополнительные занятия и переносы уроков могут производиться преподавателями только с разрешения директора или его заместителя по учебно-воспитательной работе - по заявлению преподавателя.

5.13. Для директора, его заместителей установлен ненормированный рабочий день.

5.14. В общий стаж работы в отрасли культуры включается:

- время работы в учреждениях культуры, искусства;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры, искусства;
- время обучения работников учреждений культуры, искусства в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в учреждениях культуры, искусства;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры, искусства;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

5.15. В случаях возникновения необходимости работы в праздничные дни, работодатель может привлечь работника с письменного согласия работника. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

5.16. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- Согласовывать с Райкомом Профсоюза работников культуры, готовящиеся отраслевые нормативные акты и иные решения по вопросам охраны труда.
- Соблюдать требования охраны труда.
- Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- Организовать изучение в Учреждении положения Трудового Кодекса по охране труда и обеспечить их выполнение.
- Проводить аттестацию рабочих мест в сроки, установленные органами государственного контроля и надзора.
- Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний. Организовывать проведение медицинских осмотров работников Учреждения (ст. 214 ТК РФ) с сохранением среднего заработка на время прохождения осмотра.
- Обеспечивать работников спецодеждой, моющими и дезинфицирующими средствами.
- Выделять средства на улучшение условий и охрану труда из всех источников финансирования.

5.17. Учреждение и Профсоюз совместно принимают участие в:

- Подготовке и проведении мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.
- Обучению работников Учреждения по охране труда.
- Разработке нормативных документов (Правил, инструкций) по охране труда в Учреждении.

5.18. Профсоюз обязуется:

Силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболевания.

5.19. Профсоюз совместно с работодателем:

- осуществляют контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии с Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- добиваются через руководителя Учреждения создания здоровых и безопасных условий труда для работников отрасли;
- обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссий по охране труда;
- организует от профсоюзов работу уполномоченных лиц по охране труда;
- организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояний охраны труда, пожарной безопасности.

6. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

6.1 Стороны настоящего Договора предоставляют право руководителю Учреждения в пределах собственных средств:

- оказывать материальную помощь ветеранам труда, малообеспеченным семьям, а также пострадавшим работникам от несчастного случая на производстве;
- сохранять средний заработок работнику за время прохождения обязательных медосмотров;
- предоставлять три оплачиваемых дня отдыха в случаях: рождения ребёнка, собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти супругов или членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
- предоставлять ежемесячную надбавку к заработной плате в размере 5000, образованием и 5000 (пять тысяч) рублей со средним специальным образованием со стажем работы до трёх лет, при возрасте не старше 35 лет.
- производить единовременные выплаты молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника, обучившимся по очной форме и имеющим высшее профессиональное образование:
 - в первый год работы – в размере 20 000 рублей;
 - во второй год работы – в размере 20 000 рублей;
 - в третий год работы – в размере 20 000 рублей;
 - в четвертый год работы – в размере 20 000 рублей;
 - в пятый год работы – в размере 20 000 рублей.
- производить единовременные выплаты молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника, обучившимся по очной форме и имеющим среднее профессиональное образование:
 - в первый год работы – в размере 10 000 рублей;
 - во второй год работы – в размере 10 000 рублей;
 - в третий год работы – в размере 10 000 рублей;

- в четвертый год работы – в размере 10 000 рублей;
- в пятый год работы – в размере 10 000 рублей.
- производить разовые выплаты уходящим на пенсию работникам, проработавшим в отрасли не менее 15 лет, в размере двух должностных окладов;

6.2 Учреждение и Профсоюз проводят регулярные проверки по соблюдению предоставления льгот и компенсаций.

7. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

7.1. Работодатель проводит постоянную работу по обучению работников, включающую подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Оказание помощи молодым работникам и служащим в повышении профессионального уровня, создание необходимых условий для успешного совмещения учёбы с работой, соблюдения учреждением льгот обучающимся без отрыва от работы, предусмотренных ст. ст. 173-177 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА.

Стороны договорились:

8.1. Выделять средства на организацию профессиональных праздников.

8.2. Принимать на работу новых сотрудников и проводить сокращение численности и штата по согласованию с профкомом в целях обеспечения занятости населения.

8.3. Выплачивать материальную помощь высвобождаемым работникам за счёт средств Учреждения.

8.4. Выплачивать дополнительное материальное поощрение работникам при уходе на пенсию.

8.5. Выплачивать отпускные не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

8.6. Предоставлять дополнительные отпуска за стаж работы и ненормированный рабочий день работникам культуры.

8.7. Обеспечивать работников материалами: методической литературой, периодическими изданиями.

8.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы.

8.9. Предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц работникам, для ухода за детьми инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счёт средств фонда социального страхования Российской Федерации.

8.10. Предоставлять право руководителю Учреждения заключать договоры со страховыми компаниями на страхование работников от производственного травматизма, от несчастных случаев по пути следования на работу и с работы.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными законами « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», законами субъектов Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Договором, иными соглашениями, Уставом российского профессионального союза работников культуры, Уставом учреждения.

9.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

- соблюдать права и обязанности Профсоюза, способствовать его деятельности;
- предоставлять профсоюзному органу информацию по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам;
- обеспечивать при наличии письменного заявления работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное перечисление на расчётный счёт профсоюза членских взносов в размере 1% от их заработной платы;
- сохранять среднюю заработную плату за членами выборных профсоюзных органов на время их участия в работе конференции, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

10.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

10.4. Принимать необходимые меры правовой и социальной поддержки по предупреждению ухудшения положения учреждения и его работников.

10.5. Выделять денежные средства для поздравления юбиляров, членов профсоюза (начиная с 50 лет).

11. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ.

11.1. Стороны разрабатывают комплекс мер по выполнению данного Договора и осуществляют постоянный контроль за его реализацией.

11.2. Контроль за выполнением Договора производится комиссией, в состав которой входят представители Учреждения и районной организации профсоюза работников культуры.

11.3. Лица, виновные в невыполнении Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. В период действия Договора Профсоюз содействует урегулированию конфликтов всеми возможными способами.