

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между работниками и работодателем  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования

**«Детская школа искусств Амурского муниципального района»**  
на период с 01.01.2022 года по 01.01.2025 года

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель МБУ ДО «ДШИ АМР» в лице директора

1.2.2. Работники учреждения, представленные представителем (в лице Батенко Ю.И.), избранным на общем собрании тайным голосованием большинством голосов (протокол № 1 от 13.12.2018г.).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников МБУ ДО «ДШИ АМР», независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.3.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся совместным решением сторон с последующим одобрением их общим собранием трудового коллектива.

1.3.2. Коллективный договор действует в течение трёх лет (часть 2 ст. 43 ТК РФ).

1.3.3. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, нарушение и невыполнение коллективного договора определяется в соответствии с Законодательством.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАНЯТОСТЬ.**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Трудовые отношения регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).

2.3. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штата работников лица должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

### III. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Основой для начисления заработной платы являются:

3.1.1. Система оплаты труда работников МБУ ДО «ДШИ АМР» включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии со штатным расписанием; Положением «Об оплате труда работников МБУ ДО «ДШИ АМР»; Постановлениями главы Амурского муниципального района:

- от 07.02.2012 № 12 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района»;

- от 22.01.2018 № 39 о внесении изменений в Постановление администрации Амурского муниципального района от 07.02.2012 № 12 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счёт субвенций из краевого бюджета»;

- от 02.06.2014 № 549 о внесении изменений в Постановление администрации Амурского муниципального района от 07.02.2012 № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется из средств местного бюджета»;

- от 26 августа 2010 года № **761н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 года № **247н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, № 11858; Российская газета, 2009, 04 июля;

- от 29 мая 2008 года № **248н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008г, 02 июля;

- от 31 августа 2007 года № **570** Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» зарегистрирован в Минюсте РФ 1 октября 2007 года, № 10222;

Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с постановлениями администрации Амурского муниципального района и на основании приказа отдела культуры и искусства;

3.1.2. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

Повышающий коэффициент при присвоении почетного звания «заслуженный», «народный», знак «За достижение в культуре» - со дня вступления

в силу Приказа Министерства культуры Российской Федерации о присвоении почетного звания;

- персонально повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за заведование отделением (секцией).
- повышающий коэффициент за присвоение или подтверждение звания «Образцовый (Народный) коллектив» - со дня вступления в силу Приказа Министерства культуры Хабаровского края.

3.1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

3.1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ.

3.1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

3.1.6. Тарификационный список преподавателей, концертмейстеров, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.1.7. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется отделом культуры и искусства администрации Амурского муниципального района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения отдела культуры искусства.

3.1.8. На основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 и приказа отдела культуры и искусства администрации Амурского муниципального района от 11.03.2015 № 27 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) преподавателям, установлена норма часов педагогической работы в объёме 18 часов в неделю за ставку заработной платы, концертмейстерам в объёме 24 часа в неделю за ставку заработной платы.

3.1.9. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

3.1.10. В соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дополнительного образования «Детская школа искусств Амурского муниципального района» № 6 от 15.01.2016 г. устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе новых образовательных технологий и инновационной деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

3.1.11. Критерии видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

3.1.12. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются комиссией в соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы работникам позволяющие оценить результативность и качество работы.

3.1.13. Выплаты за стаж работы устанавливаются в соответствии с положением о порядке установления и размере выплат за стаж работы, выслугу лет в учреждении.

3.1.14. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж работы, выслугу лет и за профессиональное мастерство, категоричность, производятся ежемесячно.

3.1.15. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, тарифной ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

3.1.16. В соответствии с Положением по оплате труда выплат компенсационного характера, в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования "Детская школа искусств Амурского муниципального района", работникам устанавливаются выплаты утверждённые постановлениями администрации Амурского муниципального района от 22.01.2018 № 39 о внесении изменений в постановление администрации Амурского муниципального района от 07.02.2012 № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется из средств местного бюджета»; от 22.01.2018 № 39 о внесении изменений в Постановление администрации Амурского муниципального района от 07.02.2012 № 12 «О системе оплаты

труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счёт субвенций из краевого бюджета»; следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.1.17. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

3.1.18. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 40% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчёт повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

3.1.19. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Размер минимальной заработной платы в учреждении не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, статья 133,1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.20. На основании статей 72,136,190,372 Трудового кодекса Российской Федерации установить следующие сроки выплаты заработной платы:

- Аванс – 15 число текущего месяца.
- Зарплата – последний рабочий день текущего месяца.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

4.1 Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Шестидневная рабочая неделя устанавливается для преподавателей и концертмейстеров.

4.3. Пятидневная рабочая неделя устанавливается для административно-хозяйственного персонала.

4.4. Сторожакам – вахтерам предоставляется скользящий график работы исходя из норм производственного календаря.

#### **V. ЗАНЯТОСТЬ. ПОДГОТОВКА КАДРОВ.**

5.1. Все вопросы, связанные с высвобождением работников вследствие реорганизации учреждения, сокращения или увеличения штатной численности утверждаются директором по согласованию с представительным органом Общего собрания учреждения.

5.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Статья 196 Трудового кодекса РФ.

#### **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

В целях дальнейшего улучшения условий труда, предупреждения производственного травматизма администрация МБУ ДО «ДШИ АМР» обязуется:

6.1. Произвести своевременно текущий ремонт здания, помещений, оборудования, сантехники, электроосвещения.

6.2. Обеспечить нормальный световой режим в кабинетах, зале, вестибюле, коридорах.

6.3. Произвести все требуемые мероприятия по охране труда и технике безопасности.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

7.1. Предоставлять ежегодные отпуска: преподавателям – 56 календарных дней основного отпуска, 16 календарных дней за работу в местностях с особыми климатическими условиями; прочим – 28 календарных дней основного отпуска, 16 календарных дней за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Отдельным категориям, указанным в п.6.7 устанавливаются дополнительные дни к отпуску за ненормированные рабочие дни.

7.2. Один раз в год выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (при наличии фонда оплаты труда), в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам учреждения.

7.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам на основании письменного заявления и в случаях, перечисленных в части 2 ст. 128 ТК РФ.

7.4. За ненормированность и сложность работы предоставлять дополнительные дни оплачиваемого отпуска путем присоединения к основному отпуску:

7.4.1. Директору 10 календарных дней (по согласованию с отделом культуры и искусства администрации Амурского муниципального района Хабаровского края);

7.4.2. Заместителю директора по УВР 10 календарных дней;

7.4.3. Главному бухгалтеру 12 календарных дней;

7.4.4. Заведующей хозяйственной частью 8 календарных дней;

7.4.5. Специалисту (инспектору) по кадрам 8 календарных дней;

7.4.6. Секретарю 8 календарных дней;

7.4.7. Бухгалтеру 8 календарных дней.

7.5. По письменному заявлению работника, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 56 календарных дней – для директора, заместителя директора по УВР, преподавателей, концертмейстеров, и превышающая 28 календарных дней для прочего персонала, может быть заменена денежной компенсацией.

7.6. Предоставлять оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно работникам, согласно Законодательства (ст.235 ТК РФ) и "Решение Собрания депутатов Амурского муниципального района от 10.09.2014 № 100 «Об утверждении порядка реализации Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района Хабаровского края».

7.7. По вопросам использования средств социального страхования руководствоваться Положением «О порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию» и Постановлением Правительства ФСС Российской Федерации в пределах норматива, утвержденного организацией.



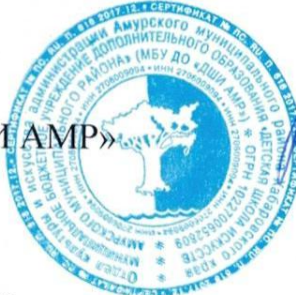
## VIII. РАСХОДОВАНИЕ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ:

- 8.1. Приобретение основных средств и МБП;
  - 8.2. Командировочные расходы;
  - 8.3. Мероприятия (конкурсы, Юбилейные вечера, фестивали, концерты, творческие встречи, конференции) согласно учебному плану;
  - 8.4. Ремонтные работы;
  - 8.5. Музыкальная и нотная литература, аудио и видеокассеты;
  - 8.6. Премии работникам школы, согласно утвержденного Положения (совместителям – на усмотрение администрации школы);
  - 8.7. Сценическая обувь, костюмы на хореографическое и театральное отделение;
  - 8.8. Транспортные расходы;
  - 8.9. Канцелярские, хозяйственные товары, строительные материалы, предметы снабжения;
  - 8.10. Оплата рекламы;
  - 8.11. Оплата труда по договорам гражданско-правового характера;
- К внебюджетным средствам относятся: пожертвования, спонсорская помощь, благотворительная помощь.

## IX. СРОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Коллективный договор между работниками и работодателем муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Амурского муниципального района» заключается на период с 01.01.2022 до 01.01.2025.

Директор МБУ ДО «ДШИ АМР»



И.А. Ренчковская

Представитель работников

МБУ ДО «ДШИ АМР»

Ю.И. Батенко

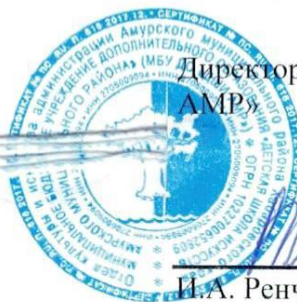




Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью

Всего 8 (Восемь) листов

Директор МБУ ДО «ДШИ  
АМРУ»



И.А. Ренчковская