Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 4 Энгельсского муниципального района» на 2019 – 2022 г.г.

одобрено общим собранием
работников ДШИ № 4
Протокол № 7
11 июня 2019 года

г. Энгельс

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 4 Энгельсского муниципального района» **Назарова Артура Геннадьевича,** действующего на основании Устава, и работниками учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – **Волошиновская Марина Юрьевна),** действующей на основании Устава Профсоюза работников культуры.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, законом «Об образовании», законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Саратовским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2017-2019 гг., Соглашением между администрацией Энгельсского муниципального района Саратовской области, Управлением культуры и горкомом профсоюза работников культуры по регулированию социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников культуры на 2017-2019 гг. иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

Коллективный договор разработан для создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.2. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представительным органом работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 4 Энгельсского муниципального района», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.4. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.5. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово - экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2019 - 2022 гг.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение **3** дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.15. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения,

выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом 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 учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально - экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, сокращением численности работников, установлением или изменением продолжительности рабочего времени рассматриваются с участием профсоюзного органа.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись выдается работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. Ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.2.4. По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу производить только по письменному соглашению сторон. За исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя, по согласованию с профсоюзным органом, производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника с уведомлением его не менее, чем за два месяца в письменной форме, в случае: изменения количества классов, групп или обучающихся; изменение количества часов по учебному плану; проведение эксперимента; изменение образовательных программ и др. (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения, а так же Правил внутреннего трудового распорядка, может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно, не позднее, чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников в течение 30 календарных дней.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение оставление на работе имеют работники:

- семейные, при наличии 2-х и более иждивенцев;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, имеющие детей до 16 лет.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12. Предоставлять лицам, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период до 2 месяцев (работникам административно-хозяйственной группы).

2.2.13. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.14. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы согласно смете (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки из внебюджетных средств (ст. 187 ТК РФ).

2.215. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном декретном, учебном отпуске;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, в комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, графиком дежурств, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения, главного бухгалтера и ведущего бухгалтера нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается норма продолжительности рабочего времени - 36 часов в неделю.

3.4. Для сотрудников, работающих по штатному расписанию (кроме сторожей), устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Для уборщика служебных помещений и гардеробщика устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю. В графике работы сторожей ведется суммарный учет рабочего времени, учетный период – 1 год.

Для преподавателей и концертмейстеров устанавливается рабочее время - в соответствии с расписанием.

Общим выходным днем является воскресенье (кроме преподавателей и концертмейстеров, имеющих другие выходные дни и занимающихся по воскресеньям в соответствии со своим расписанием).

3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя (концертмейстера).

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

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени. Преподаватели и концертмейстеры при их предварительном согласии также могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ.

3.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.
К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

3.9. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.10. Директору, заместителю директора, преподавателям и концертмейстерам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Главному бухгалтеру, заведующему хозяйством, ведущему бухгалтеру, ведущему экономисту, секретарю учебной части, документоведу, библиотекарю, слесарю, электромонтёру, настройщику пианино и роялей, сторожам, дворнику, гардеробщику, уборщикам служебных помещений предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.11. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам не ранее шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть

предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без содержания сроком до одного года в порядке и на условиях, определенными учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании», ст.335 ТК РФ).

3.16. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемых дней отдыха исходя из тарифной ставки или средней заработной платы в случаях:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 3 календарных дня;
- при рождении ребенка - 2 календарных дня;
- юбилейные даты 50, 55, 60 лет - 1 календарный день;
- смерти близкого родственника - 3 календарных дня;
- если ребенок сотрудника идет в 1-ый класс -1 календарный день (1-го сентября);
- предоставляет дополнительные краткосрочные отпуска по заявлению работника без сохранения заработной платы до 30 календарных дней.
-

3.17. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны договорились, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.2. Руководитель обязуется:

4.2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме работникам не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни - 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Исчисляется заработная плата в соответствии с действующим законодательством, с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда работников учреждения, разработанном на основании Положения, утвержденным Решением Совета депутатов Энгельсского муниципального района от 27 ноября 2008 года №696/53-03

4.2.2. Выплата заработной платы производится путем перечисления на личную карточку работника денежных средств.

4.2.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

4.2.4. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 -е (29-е) число включительно).

4.2.5. На педагогических работников (концертмейстеров) на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Учебную нагрузку на новый учебный год преподавателей (концертмейстеров), устанавливает руководитель учреждения по согласованию с выборным органом первичной организации и учредителем.

При установлении преподавателям (концертмейстерам), для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на

новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

Объем учебной нагрузки преподавателя (концертмейстера) меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

Учебную нагрузку преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другим преподавателям.

Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни планировать только с согласия преподавателей (концертмейстеров).

4.2.7. Учебную нагрузку на новый учебный год работников, ведущих преподавательскую (концертмейстерскую) работу устанавливает руководитель учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и знакомит их с гарантированной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода в очередной отпуск.

4.2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя (концертмейстера) по инициативе работодателя, в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой на начало учебного года, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп или обучающихся;
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановление на работе преподавателя (концертмейстера), 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).

4.2.9. Фонд оплаты труда состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Средства, направляемые на стимулирование труда работников, не могут быть менее 20%. Стимулирующая часть распространяется в полном объеме на стимулирование всех работников

учреждения.

4.2.10. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации и согласно Положения об оплате труда:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время - 35%;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в двойном размере (либо предоставляются отгулы, которые используются только в каникулярное время.);
- доплата за сверхурочную работу.

Установить в соответствии с Положением об оплате труда, разработанным в учреждении, выплаты стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, предварительно согласовав их с профсоюзным органом.

4.2.11. Работа заведующих отделений учитывается в критериях, показателях качества и результативности труда при распределении стимулирующих выплат. Заведующие отделений назначаются приказом директора.

4.2.12. Работникам школы, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также работникам, применяющим в работе иностранные языки, устанавливается надбавка за профессиональный уровень. Преподавателям школы надбавка за профессиональный уровень устанавливается исходя из размера должностного оклада пропорционально отработанному времени. Размер надбавки за профессиональный уровень составляет:

- 10% от должностного оклада - за наличие почетного отраслевого знака или за применение в работе одного иностранного языка;
- 15% от должностного оклада - за применение в работе двух и более иностранных языков;
- 20% от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный» («Заслуженный работник культуры», «Заслуженный артист» и другие);
- 30% от должностного оклада - за ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Народный», «Заслуженный деятель искусств».

4.2.13. Работа в качестве председателя, члена выборного органа первичной профсоюзной организации считать значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат. (ст.377 ТК РФ).

4.2.14. Оказывать материальную помощь членам коллектива (не более одного раза в год и не менее 2 тыс. руб.) в следующих случаях:

- тяжелой болезни;

- смерти работника или его близкого родственника;
- рождения ребенка;
- 50, 55, 60, 70 летних юбилеев.

4.2.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.2.16. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ согласно смете из внебюджетных средств.

4.2.17. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

4.2.18. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.2.19. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.2.20. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- проведение мероприятий по аттестации работников школы;
- распределение премиальных и стимулирующих средств.

4.2.22. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.2.23. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в

следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2. 73. 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст. 142,256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119. 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ); осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

5.2.2. Своевременно перечислять страховые взносы в Федеральную налоговую службу РФ в размере, определенном законодательством.

5.2.3. Предоставлять в органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты пенсий.

- получать в органах Пенсионного фонда Российской Федерации страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам;

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в учреждении, копию сведений, представленных в орган ПФ для включения в их индивидуальный счет;

- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего;

- обеспечивать сдачу в Пенсионный фонд сведений о трудовом стаже работников в установленные сроки.

5.2.4. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с обучением. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

5.2.5. Продлить срок действия присвоенной категории педагогическим и руководящим работникам на срок до двух лет при возобновлении их педагогической деятельности после ее прекращения в связи с:

- ликвидации учреждения;
- сокращением численности или штатов;
- выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- нахождением в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождением в длительном педагогическом отпуске;
- в связи с продолжительной болезнью (более 2-х месяцев).

5.2.6. Предусмотреть упрощенные формы аттестации на соответствие требованиям первой и высшей квалификационной категории без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников:

- для победителей и лауреатов всероссийских и региональных профессиональных конкурсов;
- для педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ученую степень, полученные за достижения в педагогической деятельности.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда.

6.1.3. На основании ФЗ РФ «О специальной оценки условий труда» № 426 от 28.12.2013 года проводить в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

6.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

6.1.10. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда) контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.1.11. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя (ст.213 ТК РФ).

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.2.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА

7.1. Профсоюзная организация содействует обеспечению:
- льготными путевками в детские оздоровительные лагеря;
- бесплатными новогодними подарками детей до 14 лет.

7.2. Работодатель предоставляет оплачиваемый день отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы.

VIII. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

8.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы учреждения, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от

согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства и опыта, регулирования и контроля вопросов связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в производство, улучшения качества труда.

8.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ;
- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение за счет средств работодателя;
- разработать систему планирования трудовой карьеры работников с учетом деловых способностей работников, в том числе в сфере управления, инноваций;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением;
- устанавливать по согласованию с работником, обучающимся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда - продолжительность рабочей недели, начало и окончание рабочего времени;
- проводить необходимую работу по развитию наставничества в учреждении.

8.3. Профсоюз обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;
- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- обеспечению работников - студентов учебных заведений всех форм обучения работой в сменах, позволяющих регулярно посещать занятия, не направлять их в командировки во время сдачи экзаменов.

8.4. Работник обязан:

Постоянно повышать свою квалификацию.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Не вмешиваться в уставную деятельность профсоюза, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзов.

9.2.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантия деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

9.2.3. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или деятельностью.

9.2.4. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Энгельсской районной профсоюзной организации и Саратовского областного комитета профсоюза работников культуры в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных

органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

9.2.6. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.2.7. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, распределению стимулирующих средств, разработке локальных актов учреждения, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.2.8. Предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их длины.

10.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации, стимулированию педагогических работников, охране труда и других.

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.7. Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

10.8. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора.

10.9. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и

профессиональных интересов членов профсоюза.

10.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.11. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11. Стороны договорились:

11.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.4. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.5. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ).

Коллективный договор принят на общем собрании работников

От работодателя:
Директор
МБУ ДО «ДШИ № 4 ЭМР»

_____ Г. Назаров

_____ 2019г.

От работников:
Председатель первичной организации

_____ М.Ю. Волошиновская

_____ 2019г.

Рег. № 10071-ПР
от 13.06.2019

Прошито и пронумеровано 20 листов

(двадцать) листов

(прописью)

Директор А.Г. Назаров