

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Детская школа искусств № 12

Коллективный договор

Заключён на
Общем собрании работников
МБУ ДО ДШИ № 12
Протокол № 1
«29» мая 2019 г.

СТОРОНЫ:



От работодателя:
Директор МБУ ДО ДШИ № 12
/В.И. Проскурина



Председатель профкома
МБУ ДО ДШИ № 12
/А.В. Ипатова

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

23 мая 2019 г. № 316
[Подпись]

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

- 1. Наименование организации:** Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств № 12.
- 2. Директор МБУ ДО ДШИ №12:** Проскурина Валентина Ивановна.
- 3. Председатель профсоюзного комитета:** Ипатова Анастасия Витальевна.
- 4. Адрес:** Российская Федерация, 432027 г. Ульяновск ул. Симбирская д. 44, 432071 г. Ульяновск ул. Нариманова д. 13, 432061 г. Ульяновск ул. Артема д. 24
- 5. Принадлежность организации:** Управление культуры и организации досуга населения администрации города Ульяновска.
- 6. Организационно-правовая форма:** Муниципальное бюджетное учреждение
- 7. Форма собственности:** Муниципальное
- 8. Основной вид деятельности:** дополнительное образование
- 9. Зарегистрирован:** свидетельство ОГРН регистрационный № 1027301183645, выдано ИФНС России по Ленинскому району г. Ульяновска. 25.02.2000 г.
- 12. Срок действия договора:** 2019 -2022 г.г.

1. Общие положения

1.1. Задачи коллективного договора.

Настоящий коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Стороны Коллективного договора.

Сторонами Коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств № 12, (далее – Школа), в лице директора Проскуриной Валентины Ивановны, действующего на основании Устава, (далее – «Работодатель») и работники МБУ ДО ДШИ № 12, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзным комитетом - «Представитель», в лице Председателя профсоюзного комитета Ипатовой Анастасии Витальевны.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в Школе, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Предмет Коллективного договора.

Предметом настоящего договора являются права и интересы Работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, обслуживании Работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.5. Действие Коллективного договора.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Школы независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

На период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок, локаутов и других акций.

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.6. Работодатель и Работники обязуются неукоснительно соблюдать условия Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы регулируются путём выработки взаимоприемлемых решений.

1.7. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, руководствуются Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), действующим законодательством РФ, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами Школы.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, изменения типа Школы, реорганизации Школы в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Школы.

1.9. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности Школы любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.12. При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Школы.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.17. Ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора осуществляется в соответствии со ст.55 ТК РФ.

2.Трудовые отношения

2.1. Работники Школы обязуются:

2.1.1. Обеспечивать деятельность Школы в соответствии с Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, текущими перспективными планами работы;

2.1.2. Честно, добросовестно выполнять свои должностные обязанности, обеспечивать высокую трудовую и исполнительскую дисциплину.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Разрабатывать должностные инструкции для всех категорий Работников, устанавливать должностные оклады.

Работникам Школы в соответствии с действующими нормативными актами;

2.2.2. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность Работников;

2.2.3. Создавать необходимые условия для профессионального роста Работников Школы;

2.2.4. Определять необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд. Формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета Школы (ст. 196 ТК РФ).

2.2.5. Обеспечить возможность преподавателям права на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов;

2.2.6. Ежеквартально информировать Работников Школы обо всех документах регламентирующего характера, принятых управленческих решениях, о размере внебюджетных поступлений, а также о перспективных планах развития Школы.

2.3.Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором;

2.3.2. В содержании трудового договора оговариваются условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки;

2.3.3. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия труда определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора;

2.4.4. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме;

2.4.5. В случае предстоящих изменений определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). При этом педагогическим работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные «Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.4.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, в соответствии с «Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Уставом Школы, устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр.

2.4.7. При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется Работникам, для которых Школа является основным местом работы.

2.4.8. Временное увеличение объёма 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); время простоя, когда Работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же образовательном учреждении на все время простоя либо в другом образовательном учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др.); восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращение на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или по окончании этого отпуска - указанные в данном абзаце случаи изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя производятся им без согласия Работника.

2.4.9. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается руководителем Школы с учётом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.10. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Школы, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе Работодателя в случаях:

а) временного увеличения объёма 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);

б) восстановления на работе преподавателя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

в) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

3) в связи с уменьшением количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), отсевом учащихся и предоставлением академического отпуска учащимся.

2.4.11. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, Уставом Школы, и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью Школы.

2.4.13. Работодатель обязуется обеспечить порядок хранения и использования персональных данных Работников с соблюдением требований ТК РФ.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовые отношения регулируются трудовым договором и настоящим Коллективным договором.

3.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. По соглашению сторон трудовой договор между Работником и Работодателем, может заключаться как на неопределённый срок, так и на определённый срок.

3.4. Специалист по кадрам во время приёма на работу знакомит вновь принимаемого Работника с приказом о приёме, где указывается наименование его должности, с настоящим Коллективным договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, с условиями оплаты труда, с кратким перечнем основных прав и обязанностей Работников, согласно должностной инструкции по настоящему договору и трудовому договору.

3.5. Прекращение трудового договора по инициативе администрации производится с обязательным участием выборного профсоюзного органа по условиям, указанным в ст.82 ТК РФ.

3.6. Работодатель обязана:

а) извещать Работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за 2 месяца;

б) предоставлять лицам, уволенным по сокращению штатов, прежнюю должность или учебную нагрузку в случае введения их в очередном учебном году, принимать меры по трудоустройству высвобождаемых Работников на вакантные рабочие места в Школе;

в) организовывать необходимую при переходе на другое рабочее место переподготовку с сохранением средней заработной платы за период обучения, предусмотренный законодательством;

г) рассматривать вопрос о приёме на работу бывших Работников, временно потерявших трудоспособность в результате заболевания или производственной травмы;

д) выдавать Работникам в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по их письменному заявлению копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ).

3.7. Ликвидация Школы возможна только на основании решения Учредителя или суда.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Школы либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия). Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится Работодателем по прежнему месту работы за счёт средств этого Работодателя.

3.8. Передача Школы из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора Работника.

3.9. В случае отказа Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Школы, с изменением подведомственности (подчиненности) Школы либо ее реорганизацией, с изменением типа Школы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

3.10. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности Работника, пребывания его в отпуске (ст.81 ТК РФ).

3.11. Прежде чем уволить кого-либо из Работников, Работодатель вправе предпринять следующее:

а) использование естественного сокращения рабочих мест (добровольное увольнение, уход на пенсию, увольнение нарушителей трудовой дисциплины и т.п.)

б) расторжение в первую очередь трудовых договоров с совместителями, а также прекращение приёма совместителей.

3.11.1. Не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случая ликвидации Школы, следующие категории работников:

а) беременные женщины;

б) женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;

в) одинокие матери или отцы, имеющие детей в возрасте до 14 лет, или воспитывающие детей – инвалидов в возрасте до 18 лет.

3.12. Преимущественным правом на сохранение рабочего места при сокращении численности штата, в дополнение к вышперечисленным категориям сотрудников, пользуются:

1) Работники с более высокой квалификацией, имеющие стаж работы в школе свыше 10 лет.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

а) семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

б) лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

в) Работникам, получившим в Школе трудовое увечье или профессиональное заболевание;

г) Инвалидам боевых действий по защите Отечества;

д) Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

е) членам профсоюза.

2) Лица предпенсионного возраста (в течении 5 лет до наступления возраста дающего право на страховую пенсию по старости, в т.ч. назначаемую досрочно ФЗ от 03.10.2018 г. № 350 - ФЗ).

3.13. Стороны договорились, что в рамках своих полномочий и возможностей принимают меры по предотвращению массовых увольнений.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Школы и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а

также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. С учётом специфики работы Школы устанавливается шестидневная рабочая неделя.

4.3. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени работников регулируется:

- Трудовым кодексом РФ;

«Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,

- Правилами внутреннего трудового распорядка,

- Уставом Школы,

- трудовым договором,

- учебным расписанием и графиком работы, что фиксируется в Коллективном договоре.

4.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени:

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;

- методистам.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

преподавателям школы, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальному руководителю;

- концертмейстерам.

4.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная

планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

4.6. Нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы для музыкального руководителя и концертмейстеров устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, являются расчётными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учётом установленного Школой объёма педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4.7. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определённому объёму педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.7.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

4.8. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная нормативными правовыми актами. Объём учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника.

4.9. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других Работников Школы. В этот период администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, утверждая график работы.

4.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, необходимых для подготовки Школы к новому учебному году, в пределах установленного им рабочего времени.

4.11. Работодатель имеет право в выходные и праздничные дни вводить дежурство для разрешения возникших неотложных вопросов по согласию Работника в соответствии с ТК РФ.

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

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.

4.12. Продолжительность работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на 1 час. Установить длительность сокращенного урока 0,5 часа.

4.13. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

4.14. Продолжительность уроков 30 – 40 минут. Перерыв между теоритическими занятиями не менее 10 минут.

4.15. Предоставлять на заявительной основе дополнительные оплачиваемые дни отдыха – 19 января, 1 июня, 8 июля, 1 и 12 сентября (далее – оплачиваемые дни отдыха) женщинам, воспитывающих несовершеннолетних детей. Женщинам, указанным в настоящем пункте, находящимся в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до 3 – х лет, дополнительные оплачиваемые дни не предоставляются. Суммирование дополнительных оплачиваемых дней отдыха и присоединение их к отпуску не допускается. При невозможности использования дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются в любое удобное для них время в течении текущего календарного года. (За счет средств от приносящей доход деятельности)

4.16. Продолжительность дополнительного отпуска не может быть менее трёх и более восьми календарных дней в зависимости от категории работников:

Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днём, дающих право на дополнительный отпуск:

- заместитель директора по АХЧ –4 календарных дня;
- диспетчер учреждения –4 календарных дня;
- начальник вспомогательного отдела –4 календарных дня;
- специалист по кадрам –4 календарных дня;
- программист –4 календарных дня;

4.17. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.18. В Школе предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней – для преподавателей и концертмейстеров, директора, заместителя директора по учебной работе, заместителей директора по учебно – воспитательной работе, методистов, педагога-психолога, и не менее 28 календарных дней для остальных Работников (по графику).

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.20. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

4.21. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (28 дней) предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, остаток ежегодного оплачиваемого отпуска – не позже, чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск ».

4.22. Оплата отпуска производится Работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за Работником закрепляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:
- временной нетрудоспособности Работника;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными, а также до истечения шести месяцев работы (ст. 122 ТК РФ), его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.25. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

4.26. Удержания за неотработанные дни не производятся, если Работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса (ст.137 ТК РФ). Работники, уволенные по вышеназванным основаниям, получают за отпуск полную компенсацию.

4.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной

системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 № 157-ФЗ, от 03.07.2016 № 305-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами. (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель может предоставить членам профсоюзного комитета дни отдыха – 5 календарных дней. Дни отдыха, как правило, предоставляются в каникулярное время, по заявлению члена профсоюзного комитета.

4.28. Длительный отпуск педагогическим работникам Школы сроком до одного года предоставляется не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.29. При учёте рабочего времени сторожей установить суммированный учёт рабочего времени за год.

5. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

5.1. Оплата труда производится согласно штатному расписанию для всех Работников и согласно тарификационному списку для преподавателей и концертмейстеров.

5.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, а именно: 17 числа каждого месяца – за первую половину месяца и 2 числа – за вторую половину месяца.

5.3. Заработная плата перечисляется Работнику на пластиковую банковскую карту, в некоторых случаях на расчётный счёт в отделении банка Работника. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

5.4. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(часть первая в ред. Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ)

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. (Ст. 136 п.2 ТК РФ)

5.5. По результатам работы могут осуществляться в пределах средств на оплату труда: премирование, единовременные выплаты, доплаты и надбавки, материальная помощь, согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств № 12.

5.6. В целях доведения месячной заработной платы, до уровня не ниже минимального размера оплаты труда, Работникам Школы, полностью отработавшим за этот период нормы рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со ст. 133 ТК РФ, устанавливаются компенсационные доплаты.

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

5.8. При выполнении Работниками обязанностей временно отсутствующего Работника, другой дополнительной работы по поручению Работодателя, оплата за неё производится на основании письменного соглашения между Работником и Работодателем.

5.9. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

5.10. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, отцов воспитывающих детей без матери, опекунов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также Работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением и им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ. (ст. 264 и ст. 99 ТК РФ)

5.12. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат,

причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236ТКРФ)

5.13. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам.

5.14. Профком обязуется вести переговоры (консультации) с Работодателем, Учредителем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

6.1. В соответствии со ст.197 ТК РФ, Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

6.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.3. В случае направления Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если Работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, ему могут оплачиваться командировочные расходы в пределах средств, предусмотренных на данные выплаты.

6.4. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, а также работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые предоставляются в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6.5. Организация и проведение аттестации педагогических работников осуществляются в порядке, установленном законодательством РФ и локальными нормативно-правовыми актами Школы.

7. Условия и охрана труда

Стороны пришли к соглашению о том, что совместно Работодатель и Профком обязуются:

7.1. Обеспечить право Работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у Работников.

7.2. Проводить в Школе специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учётом мнения профсоюзного органа, с последующей сертификацией, с обязательным включением в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителя первичной профсоюзной организации Школы.

По результатам специальной оценки условий труда производить Работникам доплаты за неблагоприятные условия труда.

7.3. Обеспечить разработку и утверждение по согласованию с профкомом инструкций по охране труда для Работников.

7.4. Проводить с Работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех Работников Школы в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.5. Контролировать выполнение Работниками своих обязанностей в области охраны труда.

7.6. Создать комиссию по охране труда (ст.218 ТК РФ). Организовать контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

7.7. Осуществлять учёт и расследование несчастных случаев в Школе.

7.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, а также без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и в случае медицинских противопоказаний.

7.9. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Школы.

7.10. Обеспечить обязательное медицинское страхование Работников, для которых Школа является основным местом работы.

7.11. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством РФ.

7.12. Работодатель приобретает за счёт собственных средств и выдаёт Работникам (техническому персоналу) спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

За счёт средств Школы производить замену спецодежды и других средств индивидуальной защиты, пришедших в негодность до истечения срока не по вине Работника (новые или отремонтированные).

За счёт средств Школы обеспечивать Работников, занятых на работах в условиях производственных загрязнений, средствами гигиены (мылом, чистящими и моющими средствами, хлоркой).

7.13. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает соглашение по охране труда один раз в три года, направленное на улучшение условий и охраны труда в Школе и обеспечивает его реализацию.

7.14. Работодатель проводит специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Школе один раз в пять лет.

7.15. При отсутствии нормального температурного режима в помещениях в осенне-зимний период предоставляется Работникам право сокращать продолжительность уроков:

- при температуре ниже +16° С - на 1/3 часа (урок =30 мин.)
- при температуре ниже +12° С – на 1/2 часа (урок = 25 мин.)

7.16. Обеспечить нормальный световой режим в Школе.

7.17. По мере возможности проводить текущий ремонт в соответствии с нормами охраны труда и здоровья.

7.18. Отвечать за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности Работников в порядке, установленном законом.

7.19. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (ст.212 ТК РФ).

7.20. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст.184 ТК РФ.

Работники обязуются:

- 1) проходить периодические медицинские осмотры;
- 2) соблюдать правила и нормы по охране труда; проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда, инструктирование по охране труда;
- 3) содержать своё рабочее место в чистоте и в порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей, музыкальных инструментов, документации.

Работодатель вправе не допускать до работы лиц, уклоняющихся от прохождения медосмотров или не выполняющих рекомендации по результатам проведённых обследований.

Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ Работников проходить обязательный медосмотр без уважительной причины.

8. Взаимоотношения профсоюзного комитета и администрации

Взаимоотношения строятся на принципе сотрудничества в рамках законодательства: профсоюзный комитет представляет интересы Работников Школы по всем вопросам перед Работодателем, вышестоящими административными и профсоюзными органами.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза Школы по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

8.2. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.3. Совместно с Работодателем участвовать в распределении стимулирующих выплат, согласовывать условия оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу.

8.4. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для Работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).

8.5. Совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст.86 ТК РФ).

8.6. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления Работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.

8.7. Принимать участие в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и др.

8.8. Совместно с Работодателем организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства; поддержание чистоты и порядка, нормального морально-психологического климата в Школе, сохранении его материальной базы; создание комфортно-деловых условий для Работников и учащихся.

8.9. Оказывать материальную помощь Работникам – членам профсоюза. Выделять денежные средства за счет профсоюзной организации в связи с 50 лет(за счет средств от приносящей доход деятельности), 55,65,70,75 летием.

Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзным комитетом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития Школы, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется своевременно рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профсоюзным комитетом, и сообщать мотивированные ответы профсоюзному комитету.

Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы могут удерживаться из заработной платы Работников организации (только членов профсоюзного комитета) с момента их поступления на работу только при наличии их письменного согласия (заявление соответствующему представителю профсоюзного комитета).

Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством гарантии для выборных профсоюзных Работников.

Порядок взаимодействия профсоюзного комитета и Работодателя по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий определяется законодательством.

Локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с профсоюзом.

9. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

9.1. Работодатель вправе поощрять Работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать Почётной грамотой, ценными подарками).

9.2. Представлять к награждению знаками отличия, дающими право на звание «Ветеран труда» за долголетний, добросовестный труд, достижение высоких показателей в труде Работников, имеющих соответствующий стаж работы в Школе.

9.3. Представлять Работников к государственным, ведомственным и другим наградам за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.

9.4. Для разового посещения медицинского учреждения, Работникам Школы, не связанных с учебным процессом, предоставлять время без последующей отработки, по согласованию с Работодателем, для преподавателей Школы - с последующей отработкой.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников школы в конце календарного года.

10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ (ст.55 ТК РФ).

10.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

10.6. Все разногласия между сторонами принимаются и рассматриваются сторонами договора в недельный срок в порядке, определенном ТК РФ.

10.7. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор производится в порядке, установленным ТК РФ.

10.8. Каждая из сторон, подписавшая настоящий Коллективный договор, признаёт свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств.

10.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Школы.

10.10. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляют члены выборного комитета, из представителей обеих сторон, подписавших его.

Приложения к коллективному договору:

Приложение № 1 – «Положение о материальном стимулировании, порядке установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам МБУ ДО ДШИ № 12»

Приложение № 2 – Перечень должностей работников МБУ ДО ДШИ № 12 подлежащих медицинскому освидетельствованию.

Приложение № 3 - Перечень профессий, которым предусмотрена бесплатная выдача смывающих и обеззараживающих средств.

Приложение № 4 – Перечень профессий, которым предусмотрена выдача средств индивидуальной защиты.

Приложение № 3

К коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Детская школа искусств № 12
от 29.05.2019 г.

**Перечень профессий, которым предусмотрена бесплатная выдача
сmyвающих и обеззараживающих средств.**

№№ п.п	Наименование профессии	Виды сmyвающих и обеззараживающих средств	Норма выдачи в месяц.
1	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкое моющее средство	200 гр. (250 мл.)
2	Водитель автомобиля	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство	300 гр. (500 мл.)
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство Крем для рук	300 гр. (500 мл.) 200 мл.

Заместитель директора по АХЧ



В.А.Хазов

Приложение № 4

К коллективному договору
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Детская школа искусств № 12
от 29.05.2019 г.

**Перечень профессий, которым предусмотрена бесплатная выдача
средств индивидуальной защиты.**

№№ п.п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год.
1	Водитель автомобиля	Костюм х\б или из смешанных тканей. Перчатки с точечным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт. 12 пар. дежурные
2	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий.	Костюм брезентовый или х\б или из смешанных тканей Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые Средства индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующие.	1 шт. 6 пар до износа 1 пара до износа
3	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат х\б или из смешанных материалов. Сапоги резиновые (калоши) Перчатки резиновые Перчатки х\б с ПВХ	1 шт. 1 пара 12 пар 6 пар
4	Гардеробщик	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5	Сторож	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар
6	Дворник	Костю х\б Рукавицы комбинированные Фартук х\б с нагрудником Зимой: Куртка на утепленной подкладке Валенки	1 шт. 6 пар 1 шт. 1 на 3 года 1 пара на 2 года
7	Кладовщик	Костюм х\б Рукавицы комбинированные	1 шт. 6 пар.

Заместитель директора по АХЧ



В.А.Хазов

Прошнуровано,
пронумеровано и
скреплено печатью

на *С.И.Штефанович* *с.и.ш.* в *с.и.ш.*
Директор МБУ ДО ДШИ №12

В. И. Прококуркина

