

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Детская школа искусств № 2 им. М.И. Глинки
(МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки)
на 2020-2023 г.г.

Принято общим собранием коллектива МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки

«31» января 2020 г.

И.о. директора МБУДО ДШИ № 2 им.
М.И. Глинки


О.С. Ивушкина
«31» января 2020 г.

Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ДШИ № 2 им.
М.И. Глинки


Т.В. Халина
«31» января 2020 г.

Зарегистрирован _____

Отдел по обеспечению переданных
государственных полномочий в
сфере трудовых отношений
Администрации города Орла
рег. № 1903-06/2023
дата рег. 04» 02 20.
подпись Ивушкина

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования "Детская школа искусств № 2 им. М.И. Глинки".

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:
– работодатель – муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств № 2 им. М.И. Глинки» (в дальнейшем также МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки, учреждение, образовательная организация), действующее в соответствии с Уставом МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки (далее – Устав учреждения);

– представители работодателя – директор (руководитель), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

– работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки;

– профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки (далее – Профком), являющийся полномочным представительным органом работников МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки в социальном партнерстве.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

– Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

– Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель в лице его представителя – исполняющей обязанности директора образовательной организации Ивушкиной Ольги Станиславовны, действующей на основании Устава учреждения;

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки Халина Татьяна Викторовна.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прервать в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (ст. 30 ТК РФ).

1.10. Все локально нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает нормативные акты по согласованию с профкомом. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию профкома отменить соответствующий нормативный акт с момента его принятия (ст. 12 ТК РФ).

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в учреждении, и не позднее чем в течение 10 дней сообщать профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.12. Стороны определили, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных

социальных социально-трудовых прав и гарантий работников является средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников – внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения).

1.13. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкому копий такого решения в течении 10 дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающих положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

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

2.2.3. До подписания трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

2.2.4. В трудовой договор включить обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменена только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.5. Оформить изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положения настоящего коллективного договора.

2.2.6. Обеспечить своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.2.7. Обеспечить в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки.

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 и 3 ст. 72.2 ст. 74 ТК РФ.

2.2.9. Установить педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

2.2.10. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

2.2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращению численности или штата работников, право на время для поиска работы (до 3-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 часть 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить только с предварительного согласия профкома.

2.2.14. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

2.2.15. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 ст. 47 Федерального

иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы преподавателей и других педагогических работников, которые включает в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах состязаниях, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемые по соглашению с профкомом.

3.1.5. В образовательной организации учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем по соглашению с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, определяется ежегодно на начало учебного года.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, регламентируются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми работодателем по согласованию с профкомом в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

При установлении преподавателям и другим педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

Работодатель должен ознакомить преподавателей и других педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для

выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.6. При составлении расписания занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

Рабочее время преподавателей и других педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами.

3.1.7. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для работников с установленными им соответственно ежегодными отпусками, является для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (при условии, что выполнение такой работы планируется в каникулярное время).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекается для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536, локальными нормативными актами учреждения и графиками с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя учреждения.

3.1.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работника допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретный размер оплаты за работу в выходной или нерабочие праздничные дни устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения.

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

3.1.11. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При получении работником санитарно-курортной путевки на лечение отпуск может быть предоставлен с учетом срока действия путевки.

Изменение графика отпуска работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

3.1.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

3.1.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней.

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от объема работ, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий для указанных должностей работников устанавливаются Положением о ненормированном рабочем дне.

3.1.15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями коллективного договора.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

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

3.1.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается 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.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.1.18. Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 355 ТК РФ не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), порядок и условия, предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», Положением о порядке и условиях

предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

3.2. Стороны договорились, что:

Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание ребенка работника – 1 календарный день;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- членам профсоюзной организации, не имеющим дисциплинарных взысканий – 1 календарный день.

3.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.4. Работодатель обязуется по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, получивших при исполнении обязательной военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему 2 или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери воспитывающей ребенка, одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней.

3.5. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата работнику на основании письменного заявления перечисляется на расчетный счет, открытый в кредитной организации.

Сроки выплаты заработной платы 17 числа за первую половину месяца и 2 числа окончательный расчет за предыдущий месяц. 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.

5.3. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размер иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размер и основание производимых удержаний;
- общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставку заработной платы, оклад, должностной оклад, входящий в базовую часть заработной платы работника;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклонения от нормы (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера (включая премии).

5.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1 % (одного процента) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно.

5.6. Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной

ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается Положением об оплате труда в учреждении.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется Положением об оплате труда в учреждении.

5.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

Оплата времени простоя не по вине работника производится в размере 100 % заработной платы в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.10. Работодатель обязуется регулярно выплачивать педагогическим работникам денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию (методическую литературу).

5.11. Регулирование труда лиц, работающих по совместительству, осуществляется на условиях трудового договора согласно ст. 282 – 288 ТК РФ.

5.12. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, проведенные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более 2-х месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

5.13. Оплата труда за замещенные отсутствующего педагогического работника, если оно осуществляется свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузкой путем внесения изменений в тарификацию.

5.14. Работникам учреждения за работу, не входящую в их должностные обязанности, производится дополнительная оплата в соответствии с трудовым законодательством.

5.15. Работодатель обязуется выплачивать работникам заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

5.16. Работодатель обязуется выплачивать работникам вознаграждение по результатам работы в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении при наличии средств.

5.17. По заявлению работника работодатель оказывает материальную помощь в следующих случаях:

- в связи с длительным лечением;
- в связи с тяжелой болезнью детей и членов семьи;
- в связи с рождением каждого ребенка;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с первым бракосочетанием;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50,55,60 и далее через 5 лет);
- в случае чрезвычайной ситуации (стихийное бедствие, пожар, кража имущества);
- при уходе на пенсию по старости;
- при уходе на пенсию по инвалидности.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течении одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогические работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделить средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий работы и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

7.1.6. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

7.1.15. Соблюдение на паритетной основе совместно с комиссией по охране труда контроля за соответствием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.3. Работники обязуются:

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

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.3.4. Привольно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья ввремя работы.

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения интересов.

8.2. В соответствии со ст. 29 и 30 ТК РФ Работодатель признает что профсоюзный комитет является уполномоченным представителем работников школы по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников учреждения;
- содействие их занятости;
- ведение коллективных переговоров, заключения коллективного договора контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется:

- соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не препятствовать представителям профкома посещать классы, филиалы для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ);
- представлять профсоюзным органам всех уровней по их запросу информацию необходимую для коллективных переговоров (ст. 22 ТК РФ);
- безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, возможность бесплатного пользования оборудованием, оргтехникой, множительной техникой (ст. 377 ТК РФ);
- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников членов профсоюза.

8.4. За нарушение прав и гарантий деятельности профессионального союза работодатель и другие должностные лица несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

8.5. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного комитета – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течении двух лет после окончания выборных полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.7. Профком обязуется:

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работника (ст. 86 ТК РФ), обеспечивать

- регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования;
- разъяснять работникам трудовое законодательство, положения настоящего коллективного договора, добиваться их неукоснительного выполнения;
 - представлять и защищать трудовые права членов профсоюза, а также всех работников МБУДО ДШИ № 2 им. М.И. Глинки, в комиссии по трудовым спорам и суде;
 - совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города;
 - осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
 - участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
 - обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

8.8. Работодатель:

- осуществляет поощрение работников, представление их к ведомственным государственным наградам с учетом мнения профсоюзного комитета;
- принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным комитетом.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным органом государственной власти, осуществляющим функции в сфере труда.

9.2. Текущий контроль над выполнением коллективного договора осуществляется Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

9.3. Стороны договорились и обязуются:

9.3.1. Обеспечивать выполнение и действенный контроль над выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

9.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решение Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

9.3.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.3.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

9.3.5. Предоставлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля над выполнением условий коллективного договора в течение одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса (ст. 51 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти дней со дня подписания сторонами коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) копию коллективного договора (изменения и дополнения коллективного договора) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

10.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

10.5. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.6. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматривается Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, предусмотренным Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и оформляется соглашением сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

10.8. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.