

Представитель Общего собрания работников
МБОУ ДОД «ДШИ № 1»

Е.А.Тренина
«20» апреля 2015г.



Директор МБОУ ДШИ №1

Л.С.Елизарьева

«20» апреля 2015г.



Коллективный договор

Муниципального бюджетного образовательного учреждения

Дополнительного образования детей

«Детская школа искусств №1»

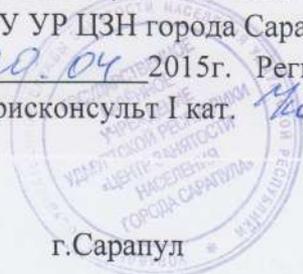
на 2015 – 2017 г.г.

Проведена уведомительная регистрация

ГКУ УР ЦЗН города Саратова

20.04 2015г. Регистрационный номер 15-9295

Юрисконсульт I кат. И.В.Коротких



г.Саратул

2015г.

Содержание

1. Общие положения	3 стр.
2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников...	4 стр.
3. Переобучение и повышение квалификации.....	6 стр.
4. Рабочее время и время отдыха	7 стр.
5. Оплата труда.....	10 стр.
6. Социальные льготы и гарантии.....	12 стр.
7. Работа с молодыми специалистами.....	13 стр.
8. Условия и охрана труда	14 стр.
9. Порядок разрешения трудовых споров	17 стр.
10. Заключительные положения	18 стр.
11. Приложения к коллективному договору	18 стр.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУДО «Детская школа искусств №1» им. Г.А.Бобровского и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств №1» имени Г.А.Бобровского (далее учреждение), в лице директора школы Елизарьевой Людмилы Степановны, именуемое в дальнейшем **Работодатель** и работники, в лице представителя общего собрания работников учреждение- председателя профсоюзного комитета Трониной Елены Аркадьевны, именуемой в дальнейшем **Представитель** общего собрания работников учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4.1. Стороны настоящего трудового договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение данного вида.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.4.2. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения Представителя общего собрания работников учреждения.

1.5. **Предметом** настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для согласования через коллективный договор.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст.43 ТК РФ) и вступает в силу через 1 месяц со дня его подписания.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Стороны обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия Договора, вступить в переговоры для принятия нового Договора, при этом действие настоящего Договора продлевается до подписания нового Договора. Если по истечении срока действия договора стороны не изъявили желание прекратить договор, он считается перезаключенным на следующий такой же срок.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего срока до трех лет. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.10. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании, создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников учреждения.

1.11. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшить положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.12. Работодатель признает Представителя общего собрания работников учреждения единственным представителем работников, уполномоченным представлять интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

1.14. Представитель общего собрания работников учреждения обязуется воздержаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и бессрочно. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.3. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст.72.2 ТК РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

2.5.1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК производится с учетом

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК (ст.82 ТК РФ).

2.5.2. Увольнение по инициативе **Работодателя** в соответствии с п.2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа.(ст.374 ТК РФ)

2.6. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения и возможным расторжении трудовых договоров работодатель – учреждение не позднее, чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязана в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери.
- лица, проработавшие менее 10 лет, имеющие высокие квалификационные навыки.

2.8. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности и штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья;
- предоставлять возможность переобучения за счет средств учреждения профессиям, по которым имеются вакансии;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения (ст.178, 179, 180, 181 ТК РФ);
- оказать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.9. Представитель общего собрания работников учреждения обязуется:

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

2.9.2. Представлять в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками учреждения.

2.9.3. Обеспечить защиту и представительство работников, в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.9.4. Участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

3. Переобучение, повышение квалификации работников

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

3.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности учреждения.

3.3.2. Определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения Представителя общего собрания работников учреждения.

3.3.3. Предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы, предусмотренные в ст.173-176 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять учебный отпуск и оформлять его при написании соответствующего заявления работником и приложения к заявлению справки-вызова из образовательного учреждения.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ, работникам учреждения только при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ч.1 ст.177 ТК РФ).

3.3.6. Если работник учится одновременно в нескольких учебных заведениях, гарантии и компенсации предоставлять ему в связи с обучением только в одном из них (ч.3 ст.177 ТК РФ). В каком именно – выбирает сам работник.

3.3.7. Предоставлять работнику все льготы в связи с обучением, только если учебное заведение, в котором учится работник, имеет государственную аккредитацию.

3.3.8. Предоставлять учебный отпуск работнику независимо от того, сколько времени он проработал в учреждении.

3.3.9. Сохранять средний заработок на время учебного отпуска тем работникам, которые успешно учатся (ч.1 ст.173 ТК РФ и ч.1 ст.174 ТК РФ).

3.3.10. Производить оплату суточных расходов при направлении в командировку сроком более одного дня, в размере 200 (двухсот) рублей и оплату проезда в полном объеме в оба конца.

3.4. Представитель общего собрания работников учреждения обязуется способствовать повышению квалификации работников.

3.5. Работник обязан:

3.5.1. Постоянно повышать свою квалификацию, в соответствии с ФЗ № 273 от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем **один раз в три года в объеме не менее 72 часов с оплатой 50% стоимости обучения при наличии средств от платных услуг.**

3.5.2. Возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение или переподготовку за счет средств учреждения, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным ТК РФ, в течение 3-х лет с момента получения документов об образовании или переобучении.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

4.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения Представителя общего собрания работников учреждения (ст.190 ТК РФ) и являются приложением №1 к настоящему коллективному договору, утвержденными Работодателем по согласованию с Представителем общего собрания работников учреждения.

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.4. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье (для педагогических работников и гардеробщиков, ввиду специфики работы), рабочая неделя с предоставлением двух выходных – суббота и воскресенье (для руководителей, специалистов и хозяйственного персонала).

4.5. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению:

4.5.1. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работнику или при приеме на работу, или в период трудовой деятельности работника.

4.5.2. неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может устанавливать по соглашению между **Работодателем** и работником, имеющим детей, если в связи с необходимостью ухода за детьми он не может работать полное рабочее время.

4.5.3. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон, как без ограничения срока, так и на любой, удобный для работника срок.

4.5.4. Неполное рабочее время Работодатель обязуется устанавливать для работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.6. При необходимости установления режима неполного рабочего времени, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений (ст.74 ТК РФ).

4.7. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.97 ТК РФ).

4.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст.ст.97 и 99 ТК РФ:

4.8.1. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами, установленной для работника, продолжительности рабочего времени: ежедневной работы или сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

4.8.2. Работа признается сверхурочной не зависимо от того, входила она в круг обычных трудовых обязанностей работника по его профессии, специальности или нет.

4.8.3. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника:

- При необходимости выполнять (закончить) начатую работу, которая не могла быть выполнена (закончена) в течение, установленной для работника, продолжительности рабочего времени.

- При производстве временных работ по ремонту, восстановлению механизмов, сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников.

- Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

4.8.4. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается без письменного согласия работника:

- При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, аварии, либо устранения последствий аварии.

- При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации и т.д.

- При производстве работ, необходимость которых обусловлена чрезвычайными обстоятельствами, т.е. бедствиями или угрозами бедствия (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии).

4.8.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин.

4.8.6. К сверхурочной работе не допускаются лица, освобожденные от сверхурочных работ по заключению врача.

4.9. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия. В исключительных случаях, перечисленных в ч.2 ст. 113 ТК РФ и по письменному распоряжению Работодателя (ч.6 ст.113 ТК РФ), без их согласия только в случаях, предусмотренных в ч.3.ст.113 ТК РФ.

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

4.11. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст.114,115 ТК РФ).

4.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.334 ТК РФ) – Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 (с изменениями от 21 мая 2012 года) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска: у директора 56 календарных дней, у заведующего структурным подразделением 56 календарных дней, у заместителя директора по учебно-воспитательной работе 56 календарных дней, у заместителя директора по административно-хозяйственной части 42 календарных дней, у методиста 56 календарных дней, у преподавателя 56 календарных дней.

4.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон, оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения работника, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст.123 ТК РФ).

4.15. 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 до его начала (ст.124 ТК РФ).

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ).

4.16.Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы, имеют право на длительный не оплачиваемый отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяется уставом образовательного учреждения (ст.335 ТК РФ).

4.17.Отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст.ст. 128,263 ТК РФ.

4.17.1.Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику помимо ежегодного оплачиваемого отпуска. Во время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы и должность, работник не может быть переведен на другую работу или уволен по инициативе Работодателя.

4.17.2.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.

4.17.3. Работодатель обязан, на основании письменного заявления работника, предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- до 14 календарных дней – работающим пенсионерам (ст.128 ТК РФ);
- до 5 календарных дней – в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников(ст.128 ТК РФ);

- до 14 календарных дней:
работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет,
работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
одинокую матери или одинокому отцу, воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет (ст.263 ТК РФ).

4.17.4.Работодатель обязуется на основании письменного заявления предоставить отпуск с сохранением средней заработной платы в случаях:

- свадьбы детей - 1 день.
- смерти близких родственников (родители, дети, супруги) - 2 дня,
- работникам, имеющим ребенка школьного возраста в первый день учебного года 1 день,
- работникам, имеющих ребенка- инвалида - 4 дня в месяц,
- работникам, совмещающим работу с учебой - 4 дня в году,
- работникам, проработавшим учебный год без больничного листа - 3 дня,
- не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзного комитета за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе 3-6 дней.

4.18.Время, предоставляемых по просьбе работника, отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, включается в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст.121 ТК РФ).

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда в учреждении устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми актами, принятыми на федеральном, региональном и местном уровнях (ст.144 Трудового кодекса РФ):

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

Постановление Правительства Удмуртской республики от 21.10.2013г.480 «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской Республики».

Постановления Администрации города Сарапула от 23.09.2013г. № 2614 об утверждении «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и молодежной политики г. Сарапула».

Положение по оплате труда Управления культуры и молодежной политики г. Сарапула.

5.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.3. На работников учреждения распространяется общее законодательство о труде, предусматривающее, что заработная плата (должностной оклад) выплачивается им за выполнение функциональных обязанностей и работ.

5.4. Система оплаты труда в учреждении устанавливается в соответствии ч.5 ст.144 ТК РФ и с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказами Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. № 761н; от 05.05.2008г, от 31.08.2007г. № 570, 29.05.2008г. № 247н, от 14.03.2008г. № 121н.
- государственных гарантий по оплате труда (ст.130 ТК РФ);
- перечня видов выплат компенсационного характера (перечень, утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. №822, ред. от 17.09.2010г. № 810н);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (перечень, утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. №818, в ред. приказов Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008г. № 739н);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений (Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год утв.решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012г., протокол № 11, приказ Министерства образования от 24.12.2010г. № 2075).

5.5. Оплата труда преподавателей регламентирована «Положением о регламенте рабочего времени преподавателей МБУДО «ДШИ №1».(Приложение № 3).

5.6.Система премирования работников Школы осуществляется на основе «Положения о системе оплаты труда работников», которое является приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

5.7. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, в том числе при направлении работников в командировку, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст.ст.152,153 ТК РФ.

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

Компенсация сверхурочных работ предоставлением времени отдыха допускается только по желанию работника.

5.7.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада, должностного оклада, при работе на условиях полного рабочего дня, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

- в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5.7.3. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен один оплачиваемый день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, либо предоставляется два оплачиваемых дня отдыха (по личному заявлению).

5.8. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, за расширение зон обслуживания производится доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

5.9. Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца 25 и 10 числа каждого месяца, перечислением на, указанный работником, счет (ст.136 ТК РФ). 25 – аванс в размере 40% должностного оклада, 10 – окончательный расчет за месяц.

Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа, утверждается с учетом мнения Представителя общего собрания работников учреждения (ст.136 ТК РФ).

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.11. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.12. Работодатель имеет право поощрить работника дополнительно оплачиваемыми днями к отпуску из расчета фактически затраченного времени на подготовку и участие в мероприятиях на основании ходатайства комиссии по разработке системы нормирования труда.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное медицинское страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Решать вопросы об организации оздоровления и отдыха работников с оплатой 15% членам профсоюза из средств Рескома профсоюза работников культуры.

6.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.2.1. Оказывать, за счет средств от иной, приносящей доход, деятельности, единовременную выплату (материальную помощь):

На похороны близких при предоставлении свидетельств о смерти в размере 3 тыс. руб.;

На лечение в размере до 50% при предоставлении платежных документов на оказание платных услуг;

При рождении ребенка – 3 тыс.руб.(при наличии средств от платных услуг)

6.2.2. Обеспечивать, совместно с управлением образования г. Сарапула, детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря с возмещением оплаты путевки до 80%.

6.2.3. Поощрять за безупречный труд в учреждении и в связи с юбилеем (50 лет и каждые 5 лет), разовое премирование в размере до 2 тыс. руб. из средств от платных услуг при их наличии..

6.2.4. Проводить вакцинацию от гриппа, клещевого энцефалита и проч. В соответствии с региональным календарем прививок.

6.2.5. Приобретение подарков к Новому году для детей сотрудников в размере оплаты 50 % за счет работодателя, 50% за счет профсоюза.

6.3. Работодатель, совместно с представителем общего собрания работников организации обязуется:

-совместно организовывать творческую и культурно-просветительную работу;

7. Работа с молодыми специалистами

7.1. Молодыми специалистами в учреждении являются выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившие соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившиеся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования в Детскую школу искусств №1 в течение двух лет.

7.2. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 % (из средств от ИПДД).

7.3. Работодатель, совместно с Представителем общего собрания работников организации, ежегодно обеспечивают участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства.

7.4. работодатель обязуется:

- формировать кадровый резерв из молодых специалистов;
- обеспечить повышение квалификации молодых специалистов,
- обеспечить условия труда молодых специалистов.

7.5. Представитель общего собрания работников учреждения обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых специалистов в активную общественную деятельность;
- оказывать помощь молодым специалистам, в соблюдении установленных для них законодательно льгот и дополнительных гарантий.

8. Условия и охрана труда

8.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда (ст.226 ТК РФ) выделять ежегодно до 50 т. рублей, распределив их по направлениям:

- специальная оценка условий труда;
- выполнение мероприятий по противопожарному режиму;
- предварительные и ежегодные периодические медицинские осмотры;
- вакцинация работников школы в соответствии с Региональным календарем;
- обеспечение питьевого режима работников школы и учащихся;
- приобретение средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- химическая чистка ковровых покрытий;
- постоянное пополнение аптек в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России № 169н от 5 марта 2011г. «Требования к комплектации изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой помощи работникам».

8.3. Контроль за своевременным расходованием средств в соответствии с Соглашением по охране труда возложить на заместителя директора по административно-хозяйственной части Чухланцева Владимира Петровича и от работников на представителя общего собрания работников Тронину Елену Аркадьевну.

8.4. Обеспечить приоритетность финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с Приложением № 4 Коллективного договора.

8.5. Работодатель обеспечивает проведение контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учреждении.

8.6. По инициативе работников или работодателя, работодатель создает на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией. Организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств учреждения.

8.7. Работодатель обязуется:

8.7.1. Обеспечить безопасность работников и учащихся при проведении учебно-воспитательного процесса в здании учреждения.

8.7.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

8.7.3. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.7.4. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.

8.7.5. Обеспечить инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

8.7.6. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

8.7.7. При приеме на работу проводить обучение работников по охране труда.

8.7.8. Допускать к работе лиц только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Обучение лиц мерам пожарной безопасности осуществлять путем проведе-

ния противопожарного инструктажа и прохождения пожарно-технического минимума (п.3 Постановления Правительства РФ от 25 апреля 2012г. №390 «О противопожарном режиме»).

8.7.9. Организовать за счет собственных средств проведение периодических медицинских осмотров работников.

8.7.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших предварительный медицинский осмотр (обследование), при поступлении на работу в учреждение.

8.7.11. Отстранять от работы лиц, не прошедших периодического (в течение трудовой деятельности) медицинского осмотра (обследования).

8.7.12. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а так же за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

8.7.13. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты согласно списку (перечню).

8.7.14. Проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием Представителя общего собрания работников учреждения.

Если по результатам специальной оценки труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано не аттестованным, администрация разрабатывает с участием Представителя общего собрания работников учреждения соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст.212 ТК РФ).

8.7.16. Организовать доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.7.17. Производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ФЗ-125 от 24.07.1998г., ред. от 02.07.2013г., изменения, внесенные ФЗ от 02.07.2013г. №185-ФЗ, вступившие в силу 1 сентября 2013г.).

8.7.18. Обеспечить полноправное участие Представителя общего собрания работников учреждения в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ).

8.8. Представитель общего собрания работников учреждения обязуется:

8.8.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на рабочих местах;

8.8.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в образовательном учреждении.

8.8.3. Контролировать расходование средств на охрану труда.

8.8.4. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования учебного учреждения по вопросам безопасности и охраны труда;

8.9. Работник учреждения в области охраны труда обязан (ст.214 ТК РФ):

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

8.9.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.9.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.213, 214 ТК РФ).

8.9.5. Проходить за счет средств работодателя профилактические прививки в соответствии с региональным календарем профилактических прививок.

8.9.6. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.9.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений и действовать в соответствии с инструкцией по охране труда.

9. Порядок разрешения трудовых споров

9.1. Конституция РФ (п.4 ст.37) признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием, установленных федеральным законом способов их разрешения, включая и такой из них, как забастовка. Под трудовыми спорами следует понимать разногласия, возникающие по поводу применения трудового законодательства, установления либо изменения условий труда.

9.2. Трудовые споры между работниками и Работодателем рассматриваются в соответствии с гл.60 и 61 ТК РФ.

9.3. Индивидуальные трудовые споры (ст.ст. 381-397 ТК РФ), возникающие между работниками и работодателем по вопросам применения законодательства и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссиями по трудовым спорам.

9.4. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

Рассмотрение трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст.398 ТК РФ).

9.5. При разрешении коллективных трудовых споров необходимо руководствоваться ч.5, раз. XIII, гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» Трудового кодекса РФ.

10. Заключительные положения

10.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения всех работников в течение 30 дней после его подписания, а также вновь принимаемых работников под роспись. Представитель общего собрания работников учреждения обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива работников учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

10.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу, не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

10.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11. Приложения

11.1. Приложение №1 Положение о системе оплаты труда работников.

11.2. Приложение №2 Положение по системе нормирования труда.

11.3. Приложение №3 Положением о регламенте рабочего времени преподавателей.

Принято на общем собрании работников МБУДО «Детская школа искусств №1» им. Г.А.Бобровского

Протокол № 4 от «21» 04 2016г. Приказ № 4/01-08 от «22» 04 2016г.

Директор МБУДО «ДШИ №1»



Л.С.Елизарьева

Представитель общего собрания
работников организации



Е.А.Тренина

**Перечень
профессий работников подлежащих
периодическим медицинским осмотрам (обследованиям)**

Основание : Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ (Минздравсоцразвития России) от 12 апреля 2011г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых, проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

1. Директор
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной части
4. Заведующий структурным подразделением
5. Преподаватель
6. Методист
7. Специалист по кадрам
8. Секретарь учебной части
9. Звукооператор (лаборант)
10. Настройщик пианино и роялей
11. Библиотекарь
12. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
13. Электромонтер по обслуживанию электрооборудования
14. Уборщик служебных и производственных помещений
15. Дворник
16. Сантехник