

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 3»


СОГЛАСОВАНО
Щербакова 2018 г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО «ДМШ № 3»
Щербакова Щербакова Л.Г.


УТВЕРЖДАЮ
Данилюк 2018 г.
Директор МБУ ДО «ДМШ № 3»
Данилюк Л.С. Данилюк
Приказ № 24 от «05» 06 2018г.

Коллективный договор

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 3» (далее Школа).

1.2. 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»;
- Действующее Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства культуры, Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Действующие Региональное и соответствующее муниципальное отраслевые соглашения по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников дополнительного образования.

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

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – директора Школы Данилюк Лидии Сидоровны (далее – Работодатель);

Работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз) Щербаковой Людмилы Григорьевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений со Школой, характера выполняемой работы.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом настоящего коллективного договора всех работников в течение семи дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Школы в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

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

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

1.9. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общих собраниях работников Школы.

1.14. Локальные нормативные акты Школы, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профсоюзом.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор по соглашению сторон вступает в силу с момента его подписания и действует по 2021 год включительно.

2. Права и обязанности сторон

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

- ❖ соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Школу, требования Устава, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- ❖ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ❖ выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- ❖ устанавливать стимулирующие выплаты за эффективность и результативность работы;
- ❖ создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- ❖ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- ❖ обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- ❖ обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- ❖ рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать Профсоюзу о принятых мерах.

2.2. Работники обязуются:

- ❖ полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности;
- ❖ соблюдать требования Устава, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов Школы;
- ❖ соблюдать установленный режим труда и отдыха;
- ❖ соблюдать правила и инструкции по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности;
- ❖ соблюдать трудовую дисциплину;
- ❖ выполнять установленные нормы труда;
- ❖ способствовать повышению эффективности работы Школы, росту её общественного признания;
- ❖ систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;

- ❖ бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- ❖ беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- ❖ незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- ❖ ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, делать прививки установленные законом для данной категории работников;
- ❖ своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя;
- ❖ создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- ❖ соблюдать Кодекс профессиональной этики педагогических работников и сотрудников Школы.

2.3. Профсоюз обязуется:

- ❖ способствовать устойчивой деятельности Школы присущими Профсоюзам методами;
- ❖ разъяснять работникам их трудовые права и обязанности, положения локальных нормативных актов Школы, в том числе настоящего коллективного договора, содействовать их реализации;
- ❖ способствовать росту квалификации работников, содействовать их участию в конкурсах профессионального мастерства;
- ❖ добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- ❖ контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, положений настоящего коллективного договора, других локальных нормативных актов Школы;

2.4. Работники Школы, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30 ТК РФ).

3. Заключение трудового договора, гарантии при его изменении и расторжении.

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) с работником в письменной форме

в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом школы, настоящим коллективным договором, Правилами охраны труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника. Получение работником экземпляра трудового договора на руки подтверждается его личной подписью на экземпляре трудового договора, который будет храниться у Работодателя.

3.2. При заключении трудового договора должны соблюдаться следующие требования, указанные в статье 57 ТК РФ:

- ❖ в случае включения в трудовой договор дополнительных условий труда 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 оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен 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.

3.3. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 79 и ст. 207 ТК РФ.

3.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по взаимному согласению сторон (работника и Работодателя) в письменном виде. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя предпринимается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

3.7. Изменение условий трудового договора в части установления учебной нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год производится Работодателем до ухода в очередной отпуск (до 20 июня текущего года). Работник должен быть ознакомлен с тарификационным списком под подпись о предполагаемой учебной нагрузке не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года возможны по инициативе Работодателя в следующих случаях:

- ❖ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся;
- ❖ замещение временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- ❖ временного перевода на другую работу по производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ);
- ❖ восстановления на работе педагогического работника, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;
- ❖ возвращения на работу лица, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или по окончании этого отпуска.

3.9. Работодатель предоставляет преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в организации (на условиях внутреннего совместительства), а также работникам других организаций (на условиях внешнего совместительства) только в том случае, если педагогические работники, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой не менее, чем на ставку заработной платы.

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

3.11. Оформление изменения условий трудового договора производится путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

3.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72 и статьей 74 ТК РФ.

3.13. Работодатель обязуется сообщать Профсоюзу в письменной форме (не позднее, чем за три месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ,

3.14. При сокращении численности или штата, Работодатель обязуется обеспечить преимущественное право на труд работникам Школы с более высокой производительностью труда и более высокой квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на работу имеют работники:

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

3.15. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзного комитета Школы, по п.2, п.3 и п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4.1. Работодатель с учетом мнения Профсоюза определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

4.2. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

4.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

4.5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

4.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.7. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и поддерживать аттестацию работников на установление квалификационных категорий в Главной аттестационной комиссии Министерства культуры Архангельской области.

4.8. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам (по их личному заявлению) в каникулярные периоды 1 методический день (без присутствия в Школе) для

повышения квалификации и работы по самообразованию, с обязательным предоставлением письменного отчёта в методический отдел.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с ТК РФ, на основании Положения об оплате труда работников Школы и устанавливается Трудовым договором.

5.2. Условия оплаты труда, определённые Трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.3. Системы оплаты труда работников Школы устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья ст. 135 ТК РФ) и мнения профсоюзов и объединений работодателей.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; а также выплаты стимулирующего характера.

5.5. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- ❖ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ❖ при присвоении почетного звания, отраслевого нагрудного знака - со дня присвоения почетного звания или нагрудного знака уполномоченным органом;
- ❖ молодым специалистам, впервые поступившим на работу в течение полугода после окончания учебного заведения.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата выплачивается в безналичной форме на банковские карты. Днями выплаты заработной платы являются: 3 и 18 число текущего месяца. Работодатель обязуется по письменному заявлению работника перечислять заработную плату на указанный им счет в банке (ПАО СБЕРБАНК или АО РОССЕЛЬХОЗБАНК). При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- ❖ количества отработанных дней в расчетном периоде;
- ❖ составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- ❖ размеров иных сумм, начисленных работнику;
- ❖ размеров и наименований произведенных удержаний;
- ❖ общей денежной суммы, подлежащей выплате;
- ❖ задолженность по заработной плате на начало и конец текущего месяца за работодателем/работником.

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до перечисления заработной платы на счет.

5.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

5.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.10. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.11. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему предоставляется (по согласованию с Работодателем) другой день отдыха с оплатой в одинарном размере работы в выходной или праздничный нерабочий день.

5.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Школы, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам Школы, что фиксируется в «Положении об оплате труда работников».

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени в Школе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора. График работы доводится до сведения работников не менее чем за две недели до его введения в действие.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала Школы устанавливается пятидневная (40-часовая для мужчин, 36-часовая для женщин) рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

6.3. Для педагогических работников Школы устанавливается шестидневная рабочая неделя с сокращённой продолжительностью рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601, составляет (в астрономических часах):

- ❖ у концертмейстеров – 24 часа в неделю (пункт 2.4. приказа);
- ❖ у преподавателей – 18 часов в неделю (пункт 2.8.1 приказа).

6.5. Дежурство педагогических работников по Школе (в случае необходимости) должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы Школы, педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

6.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске или отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, передаётся на этот период для выполнения другими работниками соответствующей специализации.

6.7. При составлении учебного расписания Работодатель стремится к рациональному использованию времени педагогических работников, не допускающему длительных перерывов между занятиями.

6.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- ❖ по соглашению между работником и Работодателем;
- ❖ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- ❖ по просьбе преподавателя студента.

6.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы в Школе сокращается на один час – для всех работников.

6.12. Перерывы для отдыха и питания (не менее 30 минут) предоставляются всем работникам Школы.

6.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Всем работникам Школы предоставляется дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего севера продолжительностью 24 календарных дня.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков Работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Очередность предоставления отпусков директору Школы устанавливается графиком отпусков, согласованным с Учредителем.

6.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах

времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. Графики работы в каникулы утверждаются приказом директора Школы.

6.16. Работникам предоставляется право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- ❖ в связи с бракосочетанием - 5 дней;
- ❖ в связи с рождением ребёнка - 5 дней;
- ❖ в связи с переездом на новое место жительства - 5 дней;
- ❖ для участия в похоронах близких родственников - 5 дней;
- ❖ для ликвидации аварийной ситуации в доме - до 3-х дней;
- ❖ родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- ❖ для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- ❖ тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- ❖ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (с заблаговременным согласованием сроков отпуска за две недели);
- ❖ работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (с заблаговременным согласованием сроков отпуска за две недели);
- ❖ в иных случаях по согласованию с руководителем.

6.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

6.18. В соответствии с ч.2 ст.117 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части 1 статьи 117 Трудового кодекса РФ, составляет 7 календарных дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день – не менее трёх календарных дней.

Ненормированный рабочий день в Школе устанавливается:

- ❖ директору - три календарных дня;

- ❖ заместителю директора по АХР – шесть календарных дней;
- ❖ главному бухгалтеру – шесть календарных дней;
- ❖ бухгалтеру – шесть календарных дней;
- ❖ экономисту – шесть календарных дней;
- ❖ специалисту по охране труда – шесть календарных дней;
- ❖ документоведу – шесть календарных дней;
- ❖ библиотекарю – шесть календарных дней

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

6.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

6.22. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

6.23. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

6.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

6.26. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может предоставляться только по соглашению Работника с Работодателем.

6.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- ❖ осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

- ❖ предоставлять Работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;
- ❖ вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзом Положение об охране труда в Школе, инструкции по охране труда для работников, определяет совместно с главным бухгалтером размеры финансирования мероприятий по улучшению условий труда работников.

7.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в Школе проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда согласовываются с Работодателем и Профсоюзом. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются представители Профсоюза.

7.4. Работодатель обеспечивает обучение и инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности, сохранности жизни и здоровья детей, антитеррористической защищенности, оказанию первой помощи пострадавшим и другим правилам охраны труда.

7.6. Работодатель обязуется:

- ❖ обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- ❖ проводить вводный (при приёме на работу), первичный и повторный (плановый) инструктаж работников по охране труда;
- ❖ проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт;
- ❖ обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт Работодателя. Прохождение внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии

с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- ❖ обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
- ❖ обеспечивать систематическое пополнение аптек первой помощи, способствовать проведению вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом и другими заболеваниями;
- ❖ вести учёт средств социального страхования, один раз в полугодие информировать коллектив работников об их расходовании;
- ❖ финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.7. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдаётся бесплатно по установленным нормам специальная одежда и обувь (халаты, перчатки, нарукавники, сапоги, тапки, диэлектрические коврики) мыло, моющие и чистящие средства.

7.8. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников.

7.10. Работодатель оказывает необходимую помощь и поддержку Профсоюзу и уполномоченному профсоюзом лицу в выполнении возложенных на него обязанностей, предоставляет место для хранения документации Профсоюза.

7.11. Профсоюз и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства по охране труда.

7.12. Работодатель контролирует соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.13. В Школе создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве до 5 человек.

7.14. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда по мере необходимости предоставляется возможность обучения по вопросам охраны труда с сохранением заработной платы.

7.15. Работники Школы обязуются:

- ❖ соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- ❖ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- ❖ проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств Работодателя, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- ❖ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ❖ незамедлительно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.16. 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 и меры социальной поддержки работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. 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);
- ❖ при расторжении трудового договора (гл. 13 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.

8.2. Работодатель обязуется:

- ❖ 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;

- ❖ своевременно и полностью перечислять за работников обязательные страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ;
- ❖ своевременно и полностью перечислять за работников налог на доходы физических лиц в ИФНС;
- ❖ своевременно и полностью перечислять за работников по их заявлению добровольные страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, профсоюзные взносы.

8.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение 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 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- ❖ в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.4. Профсоюз за счет средств, поступивших от взносов членов Профсоюза, гарантирует предоставление автотранспорта для организованного отдыха работников, а также организует и оплачивает культурно-массовые мероприятия (экскурсии, посещение театров, музеев и т.д.).

8.5. Профсоюз оказывает педагогическим работникам (членам профсоюза) материальную помощь для участия в конкурсах различных уровней:

- ❖ за пределами Архангельской области - 2000 рублей;
- ❖ по Архангельской области – 1000 рублей;

8.6. Работодатель обеспечивает работников возможностью бесплатного пользования библиотечным фондом учреждения в образовательных целях.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях», соглашениями, настоящим Коллективным договором.

9.2. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных

письменных заявлений членов Профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза, а также денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза и уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, в размере 1% от заработной платы.

9.3. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза, по вопросам законных прав работников и их представителей со стороны руководящих работников Школы, находящихся в подчинении работодателя и ориентирует их на социальное партнёрство с Профсоюзом.

9.4. Работодатель бесплатно производит печатные, множительные и переплётные работы для нужд Профсоюза, предоставляет Профсоюзной организации Школы место для хранения документации.

9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

9.6. Представители Профсоюза включаются в состав комиссий Школы по вопросам тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Работодатель с учётом мнения Профсоюза рассматривает вопросы оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам, и принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

9.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

9.9. Работодатель обеспечивает принятие мер по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда РФ.

9.10. Члены Профсоюзного комитета Школы освобождаются от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе профсоюзных органов (заседаний советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы.

9.11. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для Школы. В каникулярные периоды Работодатель предоставляет с сохранением среднего заработка членам профсоюзного комитета 2 календарных дня в год, председателю профсоюзного комитета - 6 календарных дней в год.

10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

10.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации Школы обязуется:

- ❖ представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- ❖ представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- ❖ осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ❖ осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- ❖ осуществлять контроль за соблюдением требований к организации охраны труда в Школе;
- ❖ представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;
- ❖ осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- ❖ осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Школы, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- ❖ принимать участие в аттестации работников Школы на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации;
- ❖ осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;
- ❖ информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;

- ❖ организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Школы;
- ❖ содействовать оздоровлению детей работников Школы;
- ❖ ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Школы.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились что:

- ❖ Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- ❖ Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами (с 01. 06. 05. 2018 г. и действует до 01. 06. 2021 г.);
- ❖ Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет, стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3 лет;
- ❖ ответственность за содержание Коллективного договора возлагается на Профком и директора Школы;
- ❖ контроль исполнения Коллективного договора осуществляется обеими сторонами социального партнерства;
- ❖ совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и осуществляют контроль за его реализацией. При осуществлении профсоюзного контроля Работодатель обязан предоставлять необходимую информацию;
- ❖ рассматривают критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информируют коллектив о принятых мерах. Если осуществление обязательств по Договору и предложений выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель и Профсоюзный комитет обращаются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений;
- ❖ все изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон с составлением протокола решения совместного заседания;

11.2. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания данного договора.

11.3. Продолжительность переговоров не должна превышать трёх месяцев при заключении нового коллективного договора, двух месяцев при внесении изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

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

11.5. Споры, вытекающие из толкования и применения Коллективного договора, решаются в соответствии с действующим законодательством.

11.6. На срок действия Коллективного договора при выполнении Работодателем всех его положений Профком обеспечивает полную стабильность в работе всего коллектива.

11.7. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
23 (Двадцать три) листа.



Директор МБУ ДО «ДМШ № 3»

Данилюк Л.С.