

От работодателя:

Директор
МБУ ДО «Батыревская ДШИ»

 А.В. Антонова

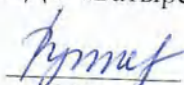
М.П.
(подпись, Ф.И.О.)

«7» сентября 2018 г.



От работников:

Председатель профкома
МБУ ДО «Батыревская ДШИ»

 Г.И. Рубцова

М.П.

(подпись, Ф.И.О.)

«7» сентября 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Батыревская детская школа искусств»
Батыревского района Чувашской Республики
на 2018-2021 годы

Принят на собрании трудового коллектива
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Батыревская школа искусств»
«7» сентября 2018 г.,
Протокол № 5

Зарегистрирован:

Ведущий специалист-эксперт
по трудовым отношениям
администрации Батыревского
района Чувашской Республики

Регистрационный № 21 от 21.09.2018

 Лукина Т.И.



Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУДО «Батыревская ДШИ».

1.1.2. Работники участвуют в управлении учреждением через профсоюзный комитет, ст. 29 ТК РФ и ст. 26 Закона об образовании в РФ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом ЧР «О социальном партнерстве», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее - Учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, нормативными и правовыми актами Российской Федерации в сфере культуры; республиканским Соглашением о социальном партнерстве между Кабинетом Министров Чувашской Республики, объединениями работодателей Чувашской Республики и Чувашским Республиканским объединением организаций профсоюзов «Чуващрессовпроф», отраслевым соглашением между Министерством культуры, по делам национальностей, информационной политики и архивного дела Чувашской Республики и Чувашским республиканским комитетом профсоюза работников культуры, Соглашением о социальном партнерстве между администрацией города Чебоксары, объединением работодателей Чувашской Республики и Чувашским республиканским объединением организаций профсоюзов «Чуващрессовпроф».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком) Рубцовой Галиной Игоревной;

-работодатель в лице его представителя – директора Аноновой Алины Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, для которых МБУДО Батыревская детская школа искусств является основным местом работы и являющихся членами профсоюза первичной организации и на работников, не членов профсоюза первичной профсоюзной организации, перечисляющих ежемесячно на расчетный счет профкома денежные средства в размере одного процента заработной платы.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, на условиях Профкома (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. Льготы и гарантии, установленные коллективным договором, распространяются и на руководителя учреждения. Условия их предоставления определяются в трудовом договоре руководителя учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ: существенные изменения в коллективный договор вносятся после обсуждения на собрании трудового коллектива, несущественные изменения – после обсуждения на заседании *постоянно действующей Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению, внесению изменений и дополнений и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее - комиссия)* (утв. Приказом директора школы от..... Приказ №....)

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о премировании;
- 4) положение о распределении стимулирующих и компенсационных выплат;
- 5) перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) График сменности;
- 7) соглашение по охране труда;
- 8) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 9) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 10) другие локальные нормативные акты.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Примерной формой трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р., Рекомендацией по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. N 167н), Письмом Минкультуры России от 15.06.2017 г. № 172-01.1-39-НМ и другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, республиканским соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ и «Перечня профессий и должностей творческих работников...», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28 февраля 2007г. №252, только с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе - система оплаты труда - оклад, надбавки, доплаты, условия труда - режим и продолжительность рабочего времени и время отдыха, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учлища для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Объём учебной нагрузки педагогов меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп или количества обучающихся воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определённой специальности, квалификации или должности.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового догов

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО «Батыревская ДШИ»;
- 4) положение о компенсационных выплатах;
- 5) положение о премировании работников МБУДО «Батыревская ДШИ»;
- 6) положение о материальной помощи сотрудникам школы;
- 7) перечень должностей с ненормированным рабочим днём;
- 8) соглашение по охране труда;
- 9) положение о комиссии по установлению размеров повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- 10) нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МБУДО «Батыревская ДШИ»;

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Примерной формой трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р., другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с

действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, республиканским соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ и «Перечня профессий и должностей творческих работников...», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28 февраля 2007г. №252, только с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, система оплаты труда, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74. 102 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.8. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем педагогической работы помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

2.9. Преподавательская нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.10. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не платируется.

2.11. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении 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).

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные

командировки (ст.167 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008г. №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 (зарегистрировано в Минюсте РФ 23 мая 2014 г., рег. №32408).

3.3.6. Аттестаций не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет:

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.3.7. Аттестация указанных в п. 3.3.5 колдоговора работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.3.8. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории:

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

Предусмотреть также обязательное участие первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по п. 1; подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в данной организации.

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

V. Рабочее время, время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Совмещение и совместительство регулируется Постановлением Министерства труда и социальной политики Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ, МЕДИЦИНСКИХ, ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ»

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Училище. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора (контракта), не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

5.4. В норму рабочего времени педагогических работников учреждения входит учебная и неучебная занятость.

Учебная занятость включает проведение уроков и подготовку к ним, обучение детей-инвалидов на дому, консультации и дополнительные занятия с обучающимися. Неучебная занятость включает: заведование учебными кабинетами, ведение внеклассной работы, подготовку учащихся к смотрам, конкурсам, методическую работу и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. д.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Выполнение преподавательской работы может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией учебного заведения по согласованию с профсоюзным органом. (ПИСЬМО Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26 октября 2004 года N АФ-947/96)

5.7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.7.1. Локальные нормативные акты школы, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (приказ Минобрнауки РФ № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».)

5.7.2. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) является приложением к коллективному договору (приложение №5).

5.7.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации и Чувашской Республике являются:

- С 1 по 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 24 июня – День Республики;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении нерабочих праздничных дней с выходными днями эти выходные переносятся на следующие дни, после праздничных дней.

5.7.4. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст. 111 ТК РФ).

5.8. 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, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет; инвалидов; беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.11.Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ. Педагогическим работникам и концертмейстерам в соответствии с постановлением Правительства от 14 мая 2015 года N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней

5.12.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное время в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий рабочий год.

5.13.При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

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

5.15. Работодатель обязуется:

5.17.1. В целях социальной защиты работников, закрепления квалифицированных кадров в сфере культуры, а также компенсирования за особый характер труда и ненормированный рабочий день, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, ст. 116, ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства РФ от 11 декабря 2002 года № 884, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством, ст. 116, 117, 118, 119 ТК РФ в период каникул в пределах фонда оплаты труда за прошедший календарный год, в следующих случаях (в рабочих днях, как дополнительные отгулы):

- при рождении ребенка в семье (отцу) – 1 день;
- матери для сопровождения детей младшего школьного возраста в первый день учебного года – 1 день;
- матери на последний звонок – 1 день;
- многодетным родителям - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника – 1 день;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, бабушка, бабушка, сестра, брат) – 3 дня
- в День рождения сотрудника – 1 день;
- День здоровья (ежемесячно) – 1 день .
- за работу без больничных дней за прошедший учебный год, с 1 сентября по 31 мая – 3 рабочих дня;
- за работу с ненормированным рабочим днем – от 3-х до 14 календарных дня (Приложение №...): (Постановление Администрации г. Чебоксары от 26 февраля 2003 г. № 22 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА РАБОТНИКАМ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ МЕСТНОГО БЮДЖЕТА»:
- за активную общественную работу (членам профкома) – 1 рабочий день;
- председателю профкома - 3 рабочих дня;
- уполномоченному по охране труда – 2 рабочих дня;
- за неоднократное личное участие в концертах, конкурсах, фестивалях в выходные дни за прошедший учебный год, с 1 сентября по 31 мая – 3 рабочих дня.
- работающим на компьютере свыше 80% рабочего времени – 1 день в месяц.

5.17.2. В целях стимулирования за интенсивность, выполнение показателей эффективности деятельности работников, определить дополнительный критерий выплат стимулирующего характера – ежегодные дополнительные дни отдыха.

Ежегодные дополнительные дни отдыха работникам предоставлять с сохранением заработной платы за счет экономии фонда оплаты труда и средств, приносящей доход деятельности, в следующих случаях:

- ✓ от 5 до 10 лет стажа работы - 3 календарных дня;
- ✓ от 10 до 15 лет стажа работы - 4 календарных дней;
- ✓ от 15 до 20 лет стажа работы - 5 календарных дней.
- ✓ от 20 до 25 лет стажа работы — 7 календарных дней.
- ✓ от 25 и далее стажа работы – 10 календарных дней

(Список работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый день отдыха прилагается (Приложение N 7)

5.17.3. Создать комиссию по установлению стажа для предоставления Ежегодных дополнительных дней отдыха работникам, в состав которого включить председателя профкома.

5.18. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.20. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

5.21. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

5.22. В учреждении установить шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем, работу с ненормированным рабочим днем для административных работников (приложение №6).

5.23. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.24. Общим выходным днем является воскресенье.

5.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5-ти календарных дней, статья 128 ТК РФ,

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет,

- работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери, мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, родственникам для ухода за заболевшим членом семьи, установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, ст. 263 ТК РФ.

5.26. Работодатель по заявлению работника, обязуется предоставлять не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до 1 года ст.335 ТК РФ.

5.27. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ (Приложение №4).

5.28. Стороны договорились, что обязанности, которые выполняет каждый работник коллектива в соответствии со своей специальностью, квалификацией и должностью, определяются ЕКС. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ, от 8 сентября 2015 г. N 613н «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА "ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ И ВЗРОСЛЫХ"» (Зарегистрировано в Минюсте России 24 сентября 2015 г. N 38994), а также должностными инструкциями, положениями, утвержденными в установленном порядке.

5.29. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 г. № 69).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.24. Работодатель по заявлению работника, обязуется предоставлять не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до 1 года ст.335 ТК РФ.

5.25. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

VI. Оплата и нормирование труда, гарантийные и компенсационные выплаты

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет роста эффективности работы, внедрения новых методик и технологий, прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

6.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ, Примерным Положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утверждённого постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 и «Положением по оплате труда работников МБУДО «Батыревская ДШИ» (Приложение №), (на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации города Чебоксары по отрасли «Образование», утв. Постановлением Администрации г. Чебоксары от 31.12.2008 г., №346).

6.2. Оплата труда педагогических и руководящих работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком формирования системы оплаты труда и стимулирования педагогических и руководящих работников образовательных учреждений Чувашской Республики, утверждаемым Кабинетом Министров Чувашской Республики, исходя из базового размера должностного оклада.

6.3. Базовый размер должностного оклада определяется один раз в год по состоянию на 1 сентября исходя из утверждаемой Кабинетом Министров Чувашской Республики величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Чувашской Республике за II квартал соответствующего года.

6.4. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из базового размера должностного оклада с учетом коэффициентов, учитывающих уровень образования, стаж педагогической работы, квалификационную категорию, утверждаемых Кабинетом Министров Чувашской Республики. Молодым специалистам должностные оклады устанавливаются с применением повышающего межстажевого коэффициента, утверждаемого Кабинетом Министров Чувашской Республики.

6.5. Под молодыми специалистами понимаются граждане Российской Федерации, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование и изъявившие желание непосредственно после окончания учреждения профессионального образования работать по трудовому договору в общеобразовательных учреждениях не менее двух лет в соответствии с полученной квалификацией. В указанный в трудовом договоре стаж работы

те включается время прохождения военной службы по призыву и отпуска по уходу за ребенком.

6.6. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются исходя из базового размера должностного оклада с учетом коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационную категорию, группу по оплате труда руководителей учреждений, к которой отнесено учреждение на основе объемных показателей деятельности, утверждаемых Кабинетом Министров Чувашской Республики.

6.7. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

6.8. Базовая часть фонда оплаты труда включает оплату труда педагогических работников и руководящих работников по штатному расписанию и тарификации с учетом должностных окладов, установленных согласно статье 4.1 Закона Чувашской Республики от 18 октября 2004 года № 26 «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики», и надбавки, доплаты стимулирующего и компенсационного характера в образовательных учреждениях, устанавливаемых Кабинетом Министров Чувашской Республики.

6.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает денежные выплаты, связанные с выплатой за наличие ученой степени, государственных наград, поощрением качественной и эффективной работы.

6.10. Соотношение между базовой частью фонда оплаты труда работников образовательных учреждений и стимулирующей частью фонда оплаты труда устанавливается в размере не менее 70 к 30.

6.11. Систему премирования регулировать Положением о премировании, которое является неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение №3).

6.12. С учётом результатов и качества работы устанавливаются стимулирующие выплаты работникам в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств в соответствии с Положением о стимулировании труда работников в МБУДО «Батыревская ДШИ» по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения; (Приложение № 10).

6.13. Минимальный размер оплаты труда в учреждении не может быть ниже установленного Федеральным Законом минимального размера оплаты труда, ст. 133 ТК РФ.

6.14. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов преподавателей и работников производить в соответствии с общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС).

6.15. Оплату труда в выходные и праздничные дни производить в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.16. Работникам устанавливаются ежемесячные доплаты за отраслевые награды: имеющие почётные звания, знаки отличия и награжденным Почетной грамотой Министерства культуры РФ и Российского профсоюза работников культуры, Почетной грамотой Министерства культуры РФ, Благодарностью Министра культуры РФ (согласно Положения о моральном и материальном стимулировании) (Приложение № 4).

6.20. Оплату времени при остановке работы, в случае невыплаты заработной платы на срок более 15 дней производить в размере не менее двух третей средней заработной платы, ст. 157 ТК РФ.

6.21. Зарботную плату выплачивать работнику два раза в месяц 25 и 10 числа того месяца: При нарушении установленного срока выплаты заработной платы выплачивать ее с денежной компенсацией, ст. 236 ТК РФ.

6.22. Всем работникам ежемесячно выдавать расчетные листки до 10 числа. Форму расчетного листка утвердить с учетом мнения профсоюзного комитета, ст. 136 ТК РФ.

6.23. Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку:

- суточные (по Республике-100 руб., по городам ПФО – 300 руб., по гг. Москва и Санкт-Петербург-700 руб., по другим городам – 500 руб.);
- расходы за проезд – 100%;
- расходы по найму жилого помещения – 100%.

При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета, ст. 168 ТК РФ.

При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

6.24. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, установить гарантии и компенсации, в соответствии со ст. 173, 174, 175 ТК РФ.

6.25. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров в учреждении сохранить за работником его среднюю заработную плату на период подготовки.

6.26. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

6.27. Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающих работу с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные коллективным договором для работников организации, ст. 287 ТК РФ.

6.28. Оплату за совмещение профессий работникам производить по соглашению трудового договора с учетом содержания (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 настоящего кодекса), ст. 151 ТК РФ.

6.29. Стороны пришли к соглашению, что при наличии средств, работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам организации в размере до 1-го МРОТ:

- в связи со свадьбой;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, бабушка, дедушка, бабушка, сестра, брат);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с несчастным случаем, повлекшим за собой долгое лечение и приобретение дорогостоящих лекарств;
- в связи с уходом на пенсию, проработавшему не менее 25 лет;
- работникам в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70), проработавшим в данной организации не менее 5 лет;
- семье работающего работника или ушедшего на пенсию из данной организации, в случае его смерти в размере до 2-х МРОТ.

6.30. Работодатель обязуется:

- составлять расписание уроков с учетом педагогической целесообразности;
- устанавливать учебную нагрузку преподавателям на новый учебный год с учетом набора учащихся по согласованию с профсоюзным комитетом;
- преемственности классов;
- качества педагогической работы;
- обеспечения молодых специалистов учебной нагрузкой, не менее одной ставки;
- установление неполной учебной нагрузки, менее одной ставки, с согласия преподавателя.

6.31. Работодатель обязуется:

- устанавливать размер окладов работника согласно Положению об оплате труда в организации, учитывающий:

- а) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;
- б) Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) минимальных окладов (ставок), повышающих коэффициентов к ним по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;
- з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- и) мнения профкома.
 - подготовить и провести тарификацию педагогических и руководящих работников школы к началу учебного года;
 - увеличить педагогическую нагрузку преподавателя с его согласия для замещения отсутствующего работника.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обязуется оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (Приложение № 6).

7.2. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере: 1 МРОТ, следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

7.3 Работодатель обязуется:

✓ Заработную плату выплачивать работнику два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца в кассе организации, ст. 136 ТК РФ. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы выплачивать ее с денежной компенсацией в размере 1%, ст. 236 ТК РФ.

✓ Оплату за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы; (ст. 149 ТК РФ).

✓ При выполнении работ с особыми условиями труда:
- за ежедневную уборку помещений, к должностным окладам работников производится доплаты в размере 30% должностного оклада (при отсутствии штатной должности уборщицы)

Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку с учетом: размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных законодательством РФ для организаций, финансируемых из бюджетов, ст. 168 ТК РФ.

7.4 Всем работникам ежемесячно, не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы выдавать расчетные листки. Форму расчетного листка утвердить с учетом мнения профсоюзного комитета ст. 136 ТК РФ.

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

7.6 Работодатель обязуется оказывать единовременное материальное поощрение работников школы за счет экономии заработной платы в пределах выделенных бюджетных ассигнований:

- по результатам работы за год до 50%;
- за подготовку учащихся лауреатов и дипломантов конкурсов различного уровня до 50%.

7.7 Работодатель обязуется устанавливать учебную нагрузку преподавателям на новый учебный год с учетом:

- преемственности классов;
- качества педагогической работы;
- обеспечения молодых специалистов педагогической нагрузкой не менее одной ставки;
- обеспечивать преподавателей, концертмейстеров педагогической нагрузкой не менее одной ставки;
- устанавливать неполную учебную нагрузку, менее одной ставки, исключительно по желанию преподавателя;
- составлять расписание уроков с учетом педагогической целесообразности и с учетом норм СанПИНа;
- подготовить и провести тарификацию педагогических и руководящих работников к началу учебного года.

7.8 Работодатель обязуется предоставлять льготы за обучение детей в школе в размере 50% от установленной платы работникам школы, являющимся членами профсоюзной организации и на работников, не членов профсоюза, перечисляющих ежемесячно на расчетный счет профкома денежные средства в размере 1% заработной платы;

7.9 Работодатель обязуется организовывать торжественные проводы выходящим на пенсию работникам школы.

7.10. Стороны договорились, что будут совместно проводить мероприятия, посвященные Дням пожилых людей, защитников Отечества, 8 марта, Победы, Нового года с вручением цветов и подарков за счет средств школы и профсоюзной организации в равном процентном соотношении.

7.11. Работодатель и профком обязуются создать на паритетных началах комиссию по социальному страхованию, обеспечить ее эффективную работу или избрать уполномоченного по соцстраху.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.3. Провести в учреждении спецоценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав комиссии в обязательном порядке включать председателя профкома и уполномоченного по охране труда.

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

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

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №10).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21. Обеспечить ремонт и оборудование учительской.

8.22. Обеспечить работу буфета. Совместно с профкомом осуществлять контроль за его работой, в том числе за соблюдением санитарных норм.

8.23. Стороны договорились:

Регулярно рассматривать на совместных заседаниях Администрации с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Ежегодно совместно составлять план мероприятий по подготовке школы к работе в осеннее-зимний период, а также не позднее 1 сентября проверять его выполнение.

Обеспечивать своевременно медикаментами школьную аптечку.

8.24. Профком обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза:

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от з/п (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка председателя профкома, работников школы, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективного договора и соглашения. ст.39 ТК РФ.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 ст 81 ТК РФ, а также подпунктами «а» и «б» пункта 6 ст 81 ТК РФ., с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. В недельный срок сообщать профкому о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по заработной плате, по распределению стимулирующих и компенсационных выплат, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе Комиссий учреждения по заработной плате, по распределению стимулирующих и компенсационных выплат учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- ✓ в связи со свадьбой,
- ✓ на похороны близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, дедушка, бабушка, сестра, брат)
- ✓ в связи с рождением ребенка
- ✓ в связи с несчастным случаем, повлекшим за собой долгое лечение и приобретение дорогостоящих лекарств.
- ✓ в связи с уходом на пенсию, проработавшему в учреждении не менее 25 лет.
- ✓ семье работника, в случае его смерти.
- ✓ в связи с юбилейными датами (50, 60, 70).
- ✓ за активную работу в профсоюзе и т.д.

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что :

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО «Батыревская ДШИ»;
4. положение о компенсационных выплатах;
5. положение о премировании работников МБУДО «Батыревская ДШИ»;
6. положение о материальной помощи сотрудникам школы;
7. перечень должностей с ненормированным рабочим днём;
8. соглашение по охране труда;
9. положение о комиссии по установлению размеров повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера;
10. нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МБУДО «Батыревская ДШИ».

Строшилно и експериментално
истражување
22 (гледачки гла мениа)



Д-р С. Јанковиќ