МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ №1 ИМЕНИ А.А.ЕПАНЧИНОЙ»,
МБУДО «ДШИ №1 им. А.А.ЕПАНЧИНОЙ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

«ДШИ №1 им. А.А.ЕПАНЧИНОЙ»
с профсоюзом
«ДШИ №1 им. А.А.ЕПАНЧИНОЙ»
на период 2021, 2022 и 2023 г.г.

Юридический и фактический адрес:
МБУДО «ДШИ №1 им. А.А.ЕПАНЧИНОЙ»:
602252, г. Муром, Владимирской области, ул. Филатова, д. 11
тел.: (849234) 4-47-97, 4-25-19
р/с 40701810400081000022
Отделение Владимир г. Владимир
л/с 20286Х81020 БИК 041708001
ИНН/КПП 3307015186/333401001

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Департамент труда и занятости населения Владимирской области
Рег.№ 41002 от 26.01.2021
Подпись
ФИО Г.Г. Григорьев

Директор МБУДО «ДШИ №1 им. А.А.ЕПАНЧИНОЙ»
_____ Е.В. Куприянова
«16» 11 2020.

Председатель профсоюзной организации МБУДО «ДШИ №1 им. А.А.ЕПАНЧИНОЙ»
_____ О.А. Чегодаева-Данилова
«16» 11 2020.

Раздел I. Общие положения.

1.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественные гарантии и льготы для Работников МБУДО «ДШИ №1 им. А.А.ЕПАНЧИНОЙ» (далее Учреждение), условия труда, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключенный между Работодателем, Работниками и Профсоюзом в соответствии с законодательством (ст.40 Трудового Кодекса Российской Федерации) и гарантирующих конституционные права Работников.

Кроме этого, коллективный договор включает в себя основные положения Трудового Кодекса РФ, имеющие наибольшее значение для работников, и нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель – МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ №1 ИМЕНИ А.А.ЕПАНЧИНОЙ», именуемое далее Учреждение в лице директора Куприяновой Екатерины Владимировны, именуемый далее **Работодатель,** и работники Учреждения, именуемые далее **Работники**, представленные первичной профсоюзной организацией Учреждения, именуемый далее **Профсоюз**, в лице её председателя Чегодаевой-Даниловой Оксаны Александровны.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и эффективной работе, успешному и долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установлению социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

Коллективный договор направлен на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, трудовых отношений (ст. 23 ТК РФ).

1.5. Работодатель признает Профсоюз в качестве представительного органа Работников в пределах своих полномочий в решении законных интересов Работников при коллективных переговорах, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем (ст. 29 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых споров и непосредственно связанных с ними, отношений на условиях Профсоюза (ст.30 ТК РФ).

При наличии письменных заявлений работников, не являющимися членами профсоюза, Работодатель обязан бесплатно ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% (ст.377 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание и реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора, распространяются на всех работников Учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст.12 ТК РФ).

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения Профсоюза Учреждения в соответствии с требованиями трудового законодательства. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Работодатель обязуется размножить текст коллективного договора и довести до Работников в месячный срок со дня его подписания, ознакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в Учреждение.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения, дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.10. Ни одна из сторон не вправе прекратить выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора в одностороннем порядке.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

Раздел 2. Трудовые отношения. Гарантии занятости.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и эффективного контракта. Трудовые договоры могут заключаться на неопределённый срок и на определённый срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ.

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. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции Работника.

2.5. Помимо заключения трудового договора на основной работе может быть заключен второй трудовой договор о работе по совместительству, выполняемый по месту основной работы и в других учреждениях.

Выполнение педагогической работы без занятия штатной должности (на условиях внутреннего совместительства) может выполняться в основное рабочее время с согласия работодателя.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст.288 ТК РФ).

2.6. После заключения трудового договора Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, установленных законом (ст.60 ТК РФ).

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия трудового договора.

2.8. В целях обеспечения устойчивой и эффективной работы Учреждения, повышения уровня жизни Работников:

Работодатель обязуется:

1. обеспечивать устойчивую и эффективную работу, обусловленную трудовым договором;
2. добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
3. обеспечивать сохранность имущества Учреждения;
4. обеспечивать занятость для Работников в соответствии с их профессией, должностью, квалификацией;
5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с условиями трудового договора;
6. создавать условия для профессионального и личного роста работников;
7. учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных творческих планов, и утверждения образовательных программ;
8. принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения Профсоюза (ст. 371 ТК РФ);
9. перечислять по письменному заявлению Работников заработную плату на указанные ими счета в банках.
10. обеспечивать прохождение работниками Учреждения периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотры по направлению работодателя (п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
11. при направлении Работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним рабочее место, среднюю заработную плату и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Профсоюз обязуется:

1. содействовать эффективной работе Учреждения присущим профсоюзам методами и средствами;
2. нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей в соответствии с условиями трудового договора;
3. утверждать по согласованию с Работодателем план работы Профкома, в котором должна быть отражена деятельность профсоюзного комитета: мероприятия по культурно-массовой работе, участие в комиссии по СОУТ, участие в работе школьной аттестационной комиссии, участие в работе совещаний при директоре и другие мероприятия;

4. создавать и поддерживать в актуальном состоянии стенд «Уголок Профкома», отражающий информацию: положение о Профкоме, его состав, планы работы, культурно-массовая, оздоровительная работа и др.;

5. контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений настоящего коллективного договора и других актов, действующих в Учреждении, касающихся вопросов регулирования трудовых отношений.

Работники обязуются:

1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2. повышать свои компетенции, уметь работать в современных условиях, изучать и обоснованно применять в своей работе передовые (в том числе педагогические) технологии;

3. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, профессионального стандарта;

4. развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности;

5. участвовать в работе Педагогических советов, производственных совещаний, общих собраний трудового коллектива в соответствие с утверждённым планом работы Учреждения на учебный год. В целях продвижения положительного имиджа Учреждения на основании Положения о Совете Учреждения участвовать в его работе;

6. участвовать и (или) проводить мероприятия, направленные на формирование гражданской позиции учащихся. Проводить родительские собрания и другие просветительские мероприятия;

7. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности (инструктажи и другие мероприятия) в соответствие с утверждённым в Учреждении планом работы;

8. принимать участие в мероприятиях по Гражданской обороне и профилактических мероприятиях по чрезвычайным ситуациям (ГО и ЧС) в соответствие с утверждённым в Учреждении планом;

9. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

10. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

11. беречь имущество Учреждения и нести материальную ответственность за нарушение хранения, закреплённого за работником, имущества;

12. соблюдать устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда. Выплаты стимулирующего характера, а также выплаты материальной

помощи устанавливаются Положением о порядке выплат стимулирующего характера и премий работникам Учреждения с учетом мнения Профсоюза в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда Работников.

2.10. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

2.11. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сумм производится в день увольнения работника.

2.12. Работодатель обязуется применять с учётом мнения Профсоюза следующие поощрения:

- благодарность;
- выдача премии (в пределах фонда оплаты труда Учреждения);
- награждение ценным подарком;
- выдвижение на городскую и областную премию;
- выдвижение на награждение Благодарственным письмом, Благодарностью, Почетной грамотой Управления культуры администрации округа Муром, Администрации округа Муром, Департамента культуры администрации Владимирской области;
- выдвижение на награждение Знаком отличия «За достижения в культуре»;
- выдвижение на награждение Почетной грамотой Министерства культуры РФ;
- выдвижение на звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

2.13. Работодатель создаёт условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением согласно ст. 27, 32, 52, 53 Трудового Кодекса РФ.

2.14. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. I ст. 81 Трудового Кодекса РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.15. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения и иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, 5-8, 10 или 11 ч. I ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса РФ).

2.16. В соответствии со ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

А также при равной производительности труда и квалификации на оставление на работе имеют право:

- лица, предпенсионного возраста (2 года до наступления пенсии по старости);
- квалифицированные Работники, имеющие стаж работы в данном Учреждении свыше 10 лет.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производится только с учетом мотивированного мнения Профсоюза по предварительному представлению ему необходимых документов (ст.373 ТК РФ).

Раздел III. Управление персоналом и повышение квалификации. Аттестация педагогических работников.

3.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями.

Работодатель содействует Работнику при его подготовке к аттестации на соответствие занимаемой должности или в целях установления квалификационной категории в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и нормативными правовыми актами, регулирующими порядок аттестации педагогических и руководящих работников. Работодатель оплачивает полностью (или частично) повышение квалификации в соответствии со ст. 196 Трудового Кодекса РФ.

3.2. Стороны договорились:

Проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию и совершенствованию системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадрового состава Учреждения. В этих целях Работодатель обязуется разработать и утвердить комплексный план работы с Работниками на 3 года, включающие в себя такие мероприятия, как:

- проведение работы по подбору резерва кадров для замещения руководящих работников,
- проведение аттестации руководителей и Работников, информирование трудового коллектива о финансово-экономической деятельности Учреждения и ближайших перспективах. Регулярно предоставлять Профсоюзу информацию, документы по данным вопросам.

3.3. На основании личного заявления Работника срок действия квалификационных категорий педагогических работников и руководителя учреждения продлевается после выхода на работу в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске до одного года в соответствии с п.4 ч.5 ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновления педагогической деятельности после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штата или численности работников.

Расчет заработной платы по продленным категориям производится с момента выхода на работу.

Конкретный срок продления действия квалификационной категории (первой и высшей) определяется главной аттестационной комиссией.

3.4. Порядок аттестации педагогических работников, имеющих почетные звания Российской Федерации: «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный художник», «Заслуженный художник», Победители областных и республиканских конкурсов «Учитель года», Победители национального проекта «Образование», а также имеющие ученые степени кандидатов и докторов наук определяется главной аттестационной комиссией.

3.5. Периодичность проведения аттестации педагогических и руководящих кадров устанавливается один раз в пять лет в соответствии с нормативными документами в сфере образования Российской Федерации.

3.6. Аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники, проработавшие в учреждении менее двух лет;
- работники, которым по роду своей деятельности не требуются специальные знания или навыки.

3.7. Внеплановая аттестация может быть:

- по просьбе самого Работника, если он желает получить вышестоящую должность, быть включенным в списки резерва на повышение, получить персональную надбавку к зарплате;
- по решению Работодателя или вышестоящей организации (с согласия самого Работника) с целью выбора на объективной основе Работника, квалификация и профессиональные качества которого позволяют занять более высокую должность;
- по решению Работодателя с согласия Профсоюза с целью выявления объективных причин неудовлетворительной работы одного или нескольких Работников Учреждения.

3.8. Работодатель обязуется повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в пять лет, а Работники имеют право по согласованию с Работодателем повышать свою квалификацию 1 раз в три года, но не реже чем один раз в пять лет.

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), условиями трудового договора, расписанием занятий в соответствии с учебными планами образовательных программ, планом работы Учреждения на учебный год, локальными актами о работе в каникулярное время, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также должностными инструкциями Работников.

4.2. Для педагогических работников, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г. «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 февраля 2015 г. № 36204) за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы принимается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю. Концертмейстерам за

ставку заработной платы устанавливается норма часов педагогической работы 24 часа в неделю.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели:

- для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- для педагогических работников и должности «гардеробщика», «уборщик служебных помещений» (вспомогательный персонал) устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;
- сторожам-вахтёрам рабочая неделя и предоставление выходных дней устанавливается по скользящему графику, составленному и утверждённому в соответствии с требованиями трудового законодательства.

4.4. В соответствии со ст.93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.5. Составление расписания занятий осуществляется в соответствии с требованиями и рекомендациями действующих СанПиН, правил внутреннего трудового распорядка, с целью наиболее благоприятного режима образовательной деятельности детей, а также с учетом мнения Работника и рационального использования учебного помещения (кабинет, класс, концертный зал).

Работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, внеклассная работа и т.п.), Работник вправе использовать по своему усмотрению на саморазвитие и самоподготовку.

4.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

В соответствии со ст.153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. 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-инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.9. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками Работников являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема педагогической нагрузки, определенной до начала каникул, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца).

График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

4.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство в здании школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются:

- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней подряд (ст. 128 ТК РФ);

- работникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок по заключению органов здравоохранения;

- женщинам, воспитывающим 2-х и более детей в возрасте до 12 лет – до 14 дней в году;

- работникам ДШИ №1, чьи дети идут в 1-й класс – 1 день (1 сентября);

- для ликвидации аварии в доме - 1 день.

4.13. Предоставлять дни с сохранением заработной платы:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 день;
- не освобожденному председателю профсоюзной организации – 3 дня;
- членам профкома – 1 день.

4.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих, нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Для должностей, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день (гардеробщик), переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Уроки по расписанию педагогических работников могут быть уменьшены в равной пропорции до 30 минут. В этом случае, педагогические работники должны будут представить в учебную часть расписание уроков в день, который непосредственно предшествует нерабочему праздничному дню.

В соответствии со ст. 95 ТК Российской Федерации накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.15. В случаях увольнения и (или) болезнью педагогического работника с целью выполнения учебного плана уроки замещаются другим педагогическим работником, начиная со второго дня.

4.16. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

В Учреждении Работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней - для педагогических работников; для других Работников Учреждения – ежегодный основной оплачиваемый отпуск равен 28 календарным дням (ст.115 ТК Российской Федерации). О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3

дня до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 ТК Российской Федерации.

4.17. Педагогические работники, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

4.18. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время во время перерывов (перемен) между уроками по расписанию. Для этого при составлении расписания педагогические работники предусматривают перерыв не менее 15 минут.

Время для отдыха и питания других Работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.19. Ненормированный рабочий день – режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Для которых предоставляется ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск:

- «заместитель директора по учебно-воспитательной работе» - 3 дня;
- «заместитель директора по АХР» - 3 дня;
- «секретарь руководителя» - 3 дня.

4.20. Общим выходным днем является воскресенье. Второй день при шестидневной рабочей неделе может определяться «Правилами внутреннего трудового распорядка» или трудовым договором с Работником (ст.111 ТК РФ).

Раздел V. Оплата труда и материальное стимулирование.

5.1. Система оплаты труда Работников устанавливается Положением о системе оплаты труда, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами Владимирской области, органов местного самоуправления.

5.2. Фонд оплаты труда Работников состоит:

- из должностных окладов,

- выплат стимулирующего и компенсационного характера, в соответствии с условиями локальных актов: «Положение о выплатах стимулирующего характера и премий» и «Положение об оплате труда» с учетом мнения Профкома в пределах фонда денежных средств на оплату труда.

5.3. Заработная плата Работников не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

5.4. Выплата заработной платы Работникам производится ежемесячно в следующие сроки:

- за первую половину месяца – 15 числа,
- за вторую половину месяца – 30 числа.

Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она будет выдаваться накануне. Расчетные листки выдаются не позднее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы.

5.5. Начисление зарплаты Работникам производится за фактически отработанное время: Педагогическим Работникам – на основании представленной в срок каждым педагогическим работником отчётной документации: журналы, расписание занятий, утверждённое в установленном порядке, табель и другой документацией (табель замещения, консультации и др.)

Остальным Работникам – на основании табеля учёта рабочего времени.

5.6. Стимулирование труда Работников осуществляется в целях повышения эффективности и результативности деятельности, качества предоставляемых муниципальных услуг, а также для развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Порядок стимулирования работников Учреждения устанавливаются локальным актом «Положением о порядке выплат стимулирующего характера и премий работникам Учреждения» с учетом мнения Профсоюза.

5.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.8. Стимулирующие выплаты включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) Работникам, награжденным орденом «За заслуги перед Отечеством» (I, II, III, IV степени), орденом «Почета», медалью «За заслуги перед Отечеством» (I, II степени), имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%. При наличии более одного из

названных выше почетных званий, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию;

б) Работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- Работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;
- Работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

5.9. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за высокие результаты участия обучающихся в мероприятиях различного уровня могут быть заменены на дополнительные оплачиваемые выходные дни в соответствии со следующими показателями:

- диплом Лауреата Городского, Зонального или Открытого городского конкурсов – 1 день;
- диплом Лауреата Регионального или Областного конкурсов – 2 дня;
- диплом Лауреата Международного – 3 дня.

Количество дипломов может суммироваться, но не более трёх дипломов по каждому конкурсу.

Проведение мастер-класса независимо от времени работы:

- ✓ На городском методическом объединении - 1 день;
- ✓ На областном методическом объединении - 2 день.

Написание сценария, театрального представления, спектакля с последующим анализом и отчетом (оформлением, фотографиями) – 1-2 дня.

5.10. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с «Положением о порядке выплат стимулирующего характера и премий работникам Учреждения» или предоставляются дополнительно оплачиваемые дни за педагогический стаж работы:

- от 3 до 10 лет – 1 день;
- от 10 до 20 лет – 2 дня;
- от 20 и выше - 3 дня.

5.11. Премиальные выплаты могут быть установлены на основании выполнения плановых показателей работы Учреждения и максимальным размером премиальной выплаты не ограничиваются.

Раздел VI. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

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

6.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда (далее СОУТ) в соответствии с требованиями законодательства и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

В состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включать членов Профсоюза.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками, вводный и первичный инструктажи по охране труда и противопожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний Работников по охране труда на начало учебного года.

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

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

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

6.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками 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).

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

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

6.10. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления

нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.11. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.12. Профсоюз обязуется:
- проводить работу по оздоровлению детей Работников Учреждения;
- осуществлять контроль за состоянием охраны труда и отдыха;
- информировать о санаторно-курортном лечении;
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств.

Раздел VII. Социальные гарантии

7.1. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

- в случае направления Работника в служебную командировку, Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду согласно представленных документов, кроме вагонов повышенной комфортности (типа СВ);
- расходы по найму жилого помещения, согласно представленных документов, кроме гостиничных номеров «люкс», «полулюкс»;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) ст.168 ТК РФ в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

- при прохождении диспансерного обследования по беременности, работающим женщинам сохраняется средний заработок по месту работы (ст.254 ТК РФ);

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 3-х лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет – исключается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.261 ТК РФ).

7.2. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей в пределах имеющихся средств.

7.3. Работодатель обязуется выделять средства на культурно-массовую работу в пределах имеющихся средств.

7.4. Профсоюз обязуется выделять Работникам материальную помощь на приобретение путевок для детей в детские оздоровительные лагеря.

7.5. Работодатель производит юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) единовременную выплату в фиксированной сумме (при возможности) в рамках фонда оплаты труда.

Раздел VIII. Взаимоотношения профсоюзного органа и работодателя.

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных и связанных с трудом, отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Российского профсоюза работников культуры, Положением о первичной профсоюзной организации (ст.11 п.1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза;
- содействовать деятельности Профсоюза, профсоюзного актива;
- предоставлять Профсоюзу бесплатно всю необходимую информацию, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам;
- не препятствовать осуществлению деятельности Профсоюза по охране прав Работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
- не препятствовать посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением коллективного договора;
- не препятствовать контролю расчётов заработной платы, продолжительностью рабочего дня, состоянием трудовых книжек Работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение);
- создавать условия для работы Профсоюза: гарантировать членам Профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
- обеспечивать возможность членам Профсоюза участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднемесячной заработной платы (ст.374 ТК РФ);
- предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюза и проведения собраний Работников;

- не препятствовать проведению в рабочее время собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний, заседаний профкома (за исключением времени уроков по расписанию, утверждённому в установленном порядке);

- содействовать ежемесячному сбору и своевременному бесплатному перечислению членских профсоюзных взносов по безналичному расчету из заработной платы Работников, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза (ст.377 ТК РФ);

- ходатайствовать от имени администрации по представлению Профсоюза о награждении Работников ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах трудового коллектива.

8.4. Профсоюз информирует Работников о деятельности профсоюзной организации в соответствие с планом работы на определённый период, на собрании трудового коллектива 1 раз в год.

8.5. Дополнительные гарантии Работодателя для Работников, избранных в профсоюзные органы:

- Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профсоюза, членами которого они являются, а руководители Профсоюза – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- работа председателя Профсоюза и членов выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников. Председателю Профкома предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы в течение каникулярного времени по согласованию с Работодателем.

Раздел IX. Заключительные положения.

9.1. Действие коллективного договора:

- коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует три года;

- по истечению установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора, но не более, чем еще на три года (ст.43 ТК РФ);

- коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем (ст.43 ТК РФ);

- при реорганизации (слиянии, разделении, выделении, преобразования) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ);

- при смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ);

- при ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

9.2. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы (забастовку).

9.6. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

9.8. Коллективный договор после его утверждения на собрании трудового коллектива Работников Учреждения направляется на уведомительную регистрацию в Департамент по труду и занятости администрации Владимирской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

9.9. Подведение итогов работы сторон по выполнению коллективного договора производиться ежегодно один раз в год на общем собрании работников.

Коллективный договор принят собранием трудового коллектива
МБУДО «ДШИ №1 им. А.А.Епанчиной»
«_____» _____ 2020 года.

Протокол общего собрания №___ от «_____» _____ 2020 года.

Коллективный договор подписали:

Работодатель:

Директор МБУДО
«ДШИ №1 им. А.А.Епанчиной»

_____ Е.В.Куприянова

«16» 11 2020 года

Представитель коллектива:

_____ О.А. Чегодаева-Данилова

«16» 11 2020 года