Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская художественная школа №1»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
Организации МБУ ДО «ДХШ №1»
_____ И.В. ВЛАСОВА.
(должность, подпись, Ф.И.О.)

«___»_____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «ДХШ №1»

_____ С.В. ЛЯПЦЕВА
(должность, подпись, Ф.И.О.)

«___»_____ 20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

«Детская художественная школа № 1»

на 2022-2025 г.г.

Утверждено на собрании трудового коллектива

протокол № 1 от «17» февраля 2022 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Детская художественная школа №1»

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа № 1» (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 действующим трудовым законодательством.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

— работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников культуры города Нижний Тагил (далее - профком);

— работодатель в лице его представителя – директора учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем *(ст. 30, ТК РФ)*.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

1.6. Стороны договорились, что работодатель:

— доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;

— доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

1.8. Настоящий договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания. За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие автоматически продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор, но на срок не более 3 лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения и расторжения трудового договора с руководителем учреждения. В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к его правопреемнику.

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

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

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. Изменения и дополнения в коллективный договор утверждаются в

качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.
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. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами в срок до 14 дней.
1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

- учёт мнения профсоюзного комитета;
- согласование с профсоюзным комитетом;
- 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 иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16.1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение 1).

1.16.2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 2);
- положение об оплате труда работников (Приложение 3);
- соглашение по охране труда Приложение 4);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение 5);
- другие локальные акты.

1.17. Коллективный договор заключается на основе принципов:

- социального партнёрства;
- равноправия сторон;
- уважения и учёта интересов сторон;
- гласности;
- обязательности выполнения;
- контроля за выполнением;
- ответственности сторон за невыполнение соглашений по их вине.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора.
2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
2.3. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом

характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом *(ст.59 ТК РФ)*. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок *(ч.5, ст. 58 ТК РФ)*.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора предается работнику, второй хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, льготы и компенсации и др.

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

Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и преследовать за отказ от её выполнения.

2.7. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учётом мнения профкома.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить в письменном виде (под роспись) педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

2.8. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия и только на текущий учебный год.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренном в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам (*ст. 74 ТК РФ*).;

— временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

— восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

— В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы) по определённой специальности, квалификации или должности) (*ст. 74 ТК РФ*).

В течение учебного года изменение существенных 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 под роспись не позднее, чем за 2 месяца (*ст. 74, 165 ТК РФ*). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, 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, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.14. 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.

2.15. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

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

Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения, помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, являются:

— повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

— применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

III. Гарантии содействия занятости, повышения квалификации и переподготовки

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель анализирует кадровое обеспечение учреждения (в том числе возрастной состав, текучесть кадров, фактическую педагогическую нагрузку, дефицит кадров, источники возмещения потребности в кадрах, необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения).

3.2. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

В случае необходимости работодатель разрабатывает меры по организации опережающей переподготовки или переобучения высвобождаемых работников.

3.3. Работодатель принимает меры по содействию высвобождаемым работникам по трудоустройству в другие учреждения культуры.

3.4. Работодатель не менее, чем за три месяца представляет профсоюзному комитету информацию о возможном массовом высвобождении работников учреждения в связи с сокращением численности (штата), ликвидации или реорганизации учреждения.

3.5. Работодатель организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников учреждения в соответствии с законодательством.

Работодатель обязуется:

3.5.1. Своевременно направлять на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

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

3.5.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место (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.168 ТК РФ).*

3.5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном *(ст. 173 ТК РФ*).

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления культуры, а также в других случаях).

3.5.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым Приказом Министерством образования и науки РФ от 26.03.2010 №209.

Проводить аттестацию работников в соответствии с Положения об аттестации работников учреждений культуры, и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.6. Основанием для сохранения выплат повышающего коэффициента к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленных за соответствующую квалификационную категорию после истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории является:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по уходу за ребёнком или нетрудоспособным членом семьи;
- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- отпуск до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- один год до выхода на пенсию по старости, в том числе и ранее достижения возраста, установленного ст.7 Закона РФ «О трудовых пенсиях в РФ».

Все выплаты и повышения заработной платы предусматриваются Положением об оплате труда учреждения и сохраняются в течение одного года.

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 профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ 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.

Стороны договорились, что:

4.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата отдается *(ст. 179 ТК РФ)*:

- 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 данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобождённый председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

— работники, применяющие инновационные методы работы.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата *(ст. 178, 180 ТК РФ)*, а также преимущественное право при приёме на работу при появлении вакансий.

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством *(ст. 178 ТК РФ),* производится также при увольнении по основаниям:

— отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора *(п. 7, ст. 77 ТК РФ);*

— отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением *(п. 8, ст. 77 ТК РФ);*

— неизбрание на должность *(п. 3, ст. 83 ТК РФ).*

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим работы учреждения определяется Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) работодателя.

В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем соответственно.

Для сотрудников учреждения устанавливается по общему правилу нормальный режим рабочего времени - 40 часов в неделю.

При 40-часовой рабочей неделе устанавливается следующий режим трудового дня:

начало работы: 09 ч 00 мин.;

окончание работы: 18 ч 00 мин.;

перерыв на обед: с 12 ч 00 мин. до 13 ч 00 мин.

Общие выходные дни: суббота и воскресенье.

В соответствии со ст. 108 Трудового кодекса РФ предоставляемый работнику в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается. Это время работник может использовать по своему усмотрению, в том числе вне территории школы. По согласованию с администрацией возможен гибкий график работы.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

5.2. График работы школьной библиотеки определяется работодателем и должен быть удобным для обучающихся и преподавателей.

5.3. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы учреждения. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы.

Часы, свободные от уроков, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, родительских собраний преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность уроков 45 и 40 минут устанавливаются только для обучающихся, пересчета количества занятий в

астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.4. Рабочий день преподавателя начинается за 15 минут до начала его уроков. После начала урока и до его окончания преподаватель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Преподаватель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается после выхода педагога из летнего отпуска по письменному соглашению между работодателем и педагогическим работником, которое становится приложением к трудовому договору.

Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев поддающихся под условия, предусмотренные ст.73 ТК РФ).

5.6. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала (сторожа) определяется графиком сменности. График утверждается работодателем. В графике указываются часы работы. График сменности объявляется работникам под расписку, и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.7. 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. День отдыха, при наличии финансирования и по решению руководителя учреждения, может быть оплачен в размере средней заработной платы.

Для руководителя учреждения п. 5.7.применяется по согласованию с работодателем.

Не привлекаются к сверхурочным работам и работам в выходные дни, а также не отправляются в командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

5.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению работодателя и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договором и должностной инструкцией. По соглашению с работодателем в период каникул работник может выполнять иную работу. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

5.9. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов.

5.10. Работодателю запрещается:

а) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;

б) созывать в рабочее время собрания, заседания всякого рода совещания по общественным делам;

в) делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется работодателем с учетом обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

5.12. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с работодателем.

Краткосрочные неоплачиваемые отпуска работодатель обязан предоставить в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до 3 календарных дней.

5.13 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.14. Предоставлять по заявлению педагогическим работникам дни отгулов в каникулярное время:

- за выполнение косметического ремонта (покраска пола, стен, оконных рам, оклейка стен обоями, побелка потолка и т.д.) и подготовку кабинета к новому учебному году в соответствии с СаНПиН по согласованию с заместителем директора по АХЧ - 2 дня;
- за работу на замене отсутствующего преподавателя за каждые 15 часов в полугодии - 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня.

5.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых Положением, разработанным Министерством образования РФ.

5.16. Работой в ночное время считается работа с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

VI. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Порядок и условия оплаты труда работников регулируется Положением «Об оплате труда работников МБУ ДО «ДХШ № 1» в соответствии с Постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.12.2016 № 3526-ПА «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, находящихся в ведении и подведомственных управлению культуры Администрации города Нижний Тагил» с изменениями от 20.02.2017 № 417-ПА «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению культуры Администрации города Нижний Тагил», от 27.02.2018 № 575-ПА «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению культуры Администрации города Нижний Тагил» и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Совета учреждения.

6.2. . Положение включает в себя:

- размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ;

Перечень условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждениях";

- наименования, условия осуществления и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818"Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждениях ", и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

6.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

– профессиональных квалификационных групп;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера;

– единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Совета учреждения.

6.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер должностного оклада работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Исходя из объемов имеющегося финансирования, может производиться корректировка указанных окладов в сторону их повышения, согласно Положения об оплате труда учреждения.

6.6. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.7. Приведенные в настоящем Положении оклады (базовые оклады) являются минимальными.

6.8. При определении размера оплаты труда педагогических работников учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа образовательного учреждения, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

6.10. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.11. Размер заработной платы в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством

6.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.13. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.14.Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, а также объема учебной нагрузки.

6.15. Должностной оклад руководителя учреждения, установленный в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и компенсационных выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей руководителя.

6.16. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

6.17.Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

6. 18. Объем средств на выплаты стимулирующего характера по состоянию на 01 января 2014 года должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда.

6.19. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования:

6.19.1. Должностной оклад работников учреждения, занимающих должности работников образования, определяется как произведение базового оклада и ставки заработной платы работника.

6.19.2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется учреждением в соответствии со штатным расписанием и тарификацией педагогических работников.

6.19.3.Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление работникам образования следующих повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу;
- повышающий коэффициент за интенсивность труда.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера должностного (базового) оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты применяются к окладам, могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.19.4.Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику по итогам аттестации:

- высшая квалификационная категория - 0,20;
- первая квалификационная категория - 0,15;
- вторая квалификационная категория - 0,10.

6.19.5.Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

6.19.6.С учетом условий труда педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

6.20. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих:

6.20.1. Размеры базовых окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ.

6.20.2.Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к базовому окладу за внутридолжностное категорирование;
- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.20.3. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за внутридолжностное категорирование по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений и содержащихся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности.

Повышающий коэффициент к базовому окладу за внутридолжностное категорирование устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,20;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,10;
- второй категории - 0,05;
- третьей категории - 0,03.

6.20.4. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Совета учреждения.

Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

6.20.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

6.21. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

6.21.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

6.21.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к базовому окладу;
- повышающий коэффициент к базовому окладу за выполнение особо важных и ответственных работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.21.3. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Совета учреждения.

Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

6.21.5.С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

6.22.Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.22.1.Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования « Детская художественная школа № 1» .

6.22.2.Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя в зависимости от объективных критериев оценки качеств работника.

6.22.3.Руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Обеспечение здоровых и безопасных для здоровья условий труда возлагается на Работодателя, т.е. на руководителя учреждения.

7.2. Работодатель обязуется создать условия работы в учреждении, соответствующие нормам и правилам охраны труда, техники безопасности, санитарным нормам (ст. 212 ТК РФ).

7.3. Работники учреждения обязаны соблюдать требования по охране труда, противопожарной безопасности, содержать в чистоте свои классы, помогать администрации в соблюдении чистоты в школе.

7.4. Работодатель и Профком на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- распределение производственных кабинетов (площадей) в соответствии с производственной необходимостью, охраной труда, гигиеническими нормами.

7.5. Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда учреждения.

7.6. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются Соглашением по охране труда и технике безопасности между работодателем и профсоюзным комитетом и разрабатываются ежегодно.

7.7. Обученные сотрудники могут проводить первичный и плановые инструктажи в соответствии с графиком и нормами:

- по технике безопасности и пожарной безопасности – 2 раза в год;
- по охране труда – 1 раз в год;
- сантехминимум – 1 раз в два года;
- по электробезопасности – 1 раз в год.

7 .8. Стороны договорились, что работодатель:
- предоставляет Профкому информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производит совместно с Профкомом расследование несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. ст. 212, 229 ТК РФ);
- обеспечивает подготовку специалистов по охране труда;
- проводит обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих работников в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13,01 2003 года №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников организаций»;
- обеспечивает за счет собственных средств специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами для уборки помещений работников младшего обслуживающего персонала согласно Перечня профессий и должностей, получающих бесплатно специальную одежду;
- организует аттестацию рабочих мест;
- обеспечивает и контролирует прохождение медосмотров и флюорографии по графику
- обеспечивает соблюдение санитарно – гигиенических требований температурного, водного и светового режима.

7.9. Для проведения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим КД, выделяются денежные средства. Сумма денежных средств устанавливается ежегодно.
7.10. При несчастных случаях Работодатель (его представитель) обязан немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинское учреждение (ст. 227 ТК РФ).
7.11. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
7.12. Работодатель обеспечивает транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.
7.13. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.
7.14. Профком имеет право:
- вносить предложения для включения в Соглашение по охране труда мероприятий и предложения по финансированию для их реализации, осуществляет контроль за выполнением плана мероприятий через комиссию по охране труда;
- защищать интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве.
7.15. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.
7.16. Работник обязан:
- нести ответственность за соблюдение техники безопасности и требований по охране труда;
- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение по технике безопасности;
- извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении ;
- проходить обязательные, предварительные и периодические медицинские осмотры.
- проходить обучение по ГО и ЧС.

VIII. Обеспечение дисциплины труда

8.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим коллективным договором, трудовым кодексом, локальными нормативными актами учреждения.
8.2. Трудовая дисциплина учреждения определена Правилами внутреннего трудового распорядка.
8.3. Работодатель обязан ознакомить всех членов коллектива с Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка.
8.4. Правила внутреннего трудового распорядка организации являются приложением к коллективному договору.
8.5. Работодатель вправе наложить на работника замечание, выговор, прибегнуть к крайней мере – увольнение, согласно ТК РФ, Уставу учреждения и коллективному договору, поставив профсоюз в известность.
8.6. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель (*ст. 196 ТК РФ*).
8.7. Аттестация педагогических и руководящих работников проводится на добровольной основе в соответствии с Положением о порядке аттестации.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9. Работникам учреждения устанавливается районный коэффициент к заработной плате 1,5.

Стороны договорились, что работодатель:
9.1.1. Своевременно в сроки, определенные федеральным законодательством, выплачивает заработную плату работникам, кроме чрезвычайных ситуаций, оплату больничных листов, пособия по беременности и родам.
9.1.2.Предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:
- в случае смерти близких родственников – 3 дня;
- в случае свадьбы работника – 3 дня.

9.1.3. Освобождает от работы в течении двух дней с сохранением заработной платы работников при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019- nCoV)
9.1.4.Признает работу председателя профсоюзной организации значимой для деятельности школы, и принимает во внимание при поощрении работников.
9.1.5. Работникам может быть оказана материальная помощь (Приложение 5 Положения «Об оплате труда работников МБУ ДО «ДХШ №1»). Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления.
9.1.6.Проводить профилактические противоэпидемиологические мероприятия.
9.1.7.Работодатель может предоставить отпуск вне графика при наличии санаторной путевки, в соответствии со сроком путевки.
9.1.8. После истечения срока действия квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы не более чем один год .
9.2. Обязанности Профкома:
9.2.1.Консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;
9.2.2.Осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав и интересов всех работников школы в судебных и иных государственных органах;
9.2.3.Разъяснять права работникам, знакомить с законодательством;
9.2.4.Содействовать Работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей и трудовой дисциплины;
9.2.5.Добиваться улучшения условий труда работников (ремонт классов, нуждающихся в этом; улучшение светового режима – замена светильников; приобретение новой мебели;

осуществлять питьевой режим для учащихся и сотрудников).
9.3. Профсоюзный комитет и комиссия социального страхования, обязуются:
-обеспечить детей сотрудников путевками в санаторий и в летние оздоровительные лагеря:
- установить очередность детей сотрудников;
- информировать работников, имеющих детей о наличии путевок;
- приобретать подарки на новогодние елки детям сотрудников с частичной оплатной стоимости новогодних билетов для детей;
- проводить день здоровья в каникулярное время;
- профком школы обязуется выделять из своего бюджета средства на проведение культурно-массовых мероприятий, проведение спортивных мероприятий, оказание материальной помощи членам профсоюза, поздравления юбиляров и именинников и премирование профактива;
9.4. Профком представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ.

X. Права и обязанности работников

Стороны договорились о том, что:
10.1. Работник имеет право:
- На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии со своей квалификацией и количеством отработанных часов.
- Объединение и создание профсоюзов для защиты своих прав, свобод и законных интересов.
- Участие в управлении учреждения.
- Право на забастовку.
- Защиту своих трудовых прав.
- Компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством (обращение в суд).
- Обязательное социальное страхование.
- Заключение и расторжение трудового договора на добровольных началах.
10.2. Работник обязан:
- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.
- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка школы.
- Соблюдать трудовую дисциплину.
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.
- Бережно относиться к имуществу школы.
- Не допускать нарушение Устава, производственной дисциплины, уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать этику взаимоотношений в коллективе.
- Работники обязаны своевременно ставить в известность работодателя о невыходе на работу в случае болезни и другим непредвиденным обстоятельствам, а также об изменении расписания.

XI. Права и обязанности работодателя

Стороны договорились о том, что:
11.1. Работодатель имеет право:
а) Принимать и увольнять работников по соглашению сторон.
б) Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка школы.
в) Вести переговоры, заключать коллективный договор.

г) Поощрять работников за высокую результативность в виде денежной премии и повышающего коэффициента с учетом мнения выборного профсоюзного органа и Совета школы .
д) Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке установленным ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.
е) Разрабатывать должностные инструкции для всех категорий работников, разрабатывать Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа и Совета школы.
ж) Знакомить работника под роспись при заключении трудового договора с настоящим КД, Уставом МБУ ДО «ДХШ № 1», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.
з) Принимать с учетом мнения выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр существующих условий труда, исключая ухудшающие положения работника, по сравнению с КД.
и) Способствовать повышению квалификации работников МБУ ДО «ДХШ № 1» через различные формы профессиональной подготовки.
11.2. Руководитель обязан:
а) Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора.
б) Предоставлять работнику работу.
в) Обеспечивать безопасность труда, создавать условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда.
г) Выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату в сроки установленные МБУ ДО «ДХШ № 1» - 5 и 20 числа каждого месяца.
д) Предоставлять профсоюзному комитету полную информацию необходимую для заключения коллективного договора.
е) Раз в год отчитываться перед коллективом о финансовой деятельности школы.
ё) Оказывать поддержку и условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации учреждения.
ж) Обеспечивать соблюдение прав профсоюзной организации.
з) Поощрять членов профкома за активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.
и) На основании личного заявления членов профсоюза безвозмездно производить удержание и перечисление через бухгалтерию на счет соответствующего органа профсоюза членских профсоюзных взносов.
к) Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.
л) Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону от 29.07.2008 № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закону РФ «О коллективных договорах и соглашениях».
м) Поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать премией, ходатайствовать о награждении Почетной грамотой управления культуры Администрации города и т.д.).
н) Представлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (*ст. 191 ТК РФ*) с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

XII. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:
12.1. Профком совместно с работодателем участвует в выполнении мероприятий коллективного договора, основной своей задачей считает защиту прав и интересов членов трудового коллектива.

12..2. Профком раз в год отчитываться перед коллективом о проделанной работе.
12..3. Работодатель признает право профсоюза:
- Получать информацию и соответствующие документы об экономическом положении школы, оплате труда в расчетах заработной платы, надбавках, доплатах, о предполагаемом сокращении штатов о состоянии условий труда и по другим социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством (Федерального закона от 29.07.2008 № 10) «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности».
- Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением действующего Трудового кодекса Российской Федерации при ущемлении прав членов профсоюза.
12.4. При принятии локальных нормативных актов работодатель учитывает мнение профкома (ст.372 ТК РФ):
- Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.
- Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.
-В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.
-При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.
-Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом. Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.
12.5. Члены профсоюзного комитета учреждения, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (с отдачей уроков) для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами семинаров, конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением (ст. 374 ТК РФ).
12.6. Увольнение работников, производить в соответствии со ст. 81 ТК РФ.
12.7. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехнику и доступ к нормативной документации.
12.8. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Действовать на основе законодательства.
12.9. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних соглашений и настоящего коллективного договора.
12.10. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.
12.11. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.
12.12. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к

ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.
12.13. Способы защиты трудовых прав:
- защита трудовых прав работников профсоюзами.
- самозащита работников.
12.14. Профком работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренным ТК РФ в случае не достижения согласия.
12.15. Увольнение по инициативе работодателя председателя профкома и его членов, не освобожденных от основной работы, допускается в общем порядке увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (Городского комитета профсоюза работников культуры г. Н. Тагил).
12.16. С учетом мнения выборного органа профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ст. 72.2.ТК РФ, являющихся членами профкома.

XIII. Порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор

Стороны договорились, что
13.1. В течение срока действия коллективного договора, пункты договора могут изменяться или дополняться совместными решениями администрации и профкома в особых случаях и на собраниях работников.
13.2. Работодатель и профком обязуются:
а) Довести текст коллективного договора до всех сотрудников школы.
б) В случае принятия решений Работодателем, не соответствующих положениям настоящего договора, профком обязуется немедленно включиться в переговорный процесс с администрацией до достижения согласия.
в) Обеспечить контроль обязательств и мероприятий по коллективному договору, рассматривать их выполнение один раз в год.
г) Организовать обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общих собраниях сотрудников школы.
д) Ответственность за невыполнение положений настоящего коллективного договора несет сторона, нарушившая условия данного коллективного договора.
е) Коллективный договор считать действительным со дня подписания его Работодателем в лице директора школы Ляпцевой С.В. и председателя профкома Власовой И.В. и действует три года до заключения нового коллективного договора.
ё) Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.
ж) В случае изменения общероссийского законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в КД вносятся изменения и дополнения.
з) Предложения по изменению или дополнению КД принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.
и) На срок действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем всех положений КД, Профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.
13.3. Стороны рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
13.4. 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.

13.5. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонения от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).
13.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО «ДХШ №1» И.В. Власова