

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Судогодская детская школа искусств»
Судогодского района Владимирской области

Коллективный договор
МБУ ДО «Судогодская детская школа искусств»
на 2018 – 2021 гг.

601352 г. Судогда Владимирской области, ул.Ленина, д.19
ИНН 3324009376 КПП 332401001
л/с 20286Х91390 Отделение по Судогодскому району УФК по
Владимирской области
р/с 40701810700081000007
ГРКЦ ГУ банка России по Владимирской области
БИК 041708001 ОГРН 1023302754562 ОКАТО 17252501000
ОКПО 05257560
Регистрационный номер в ФСС – 3305060147 Код подчиненности - 33051

Заключен на собрании
работников 09 апреля 2018г.

Директор МБУ ДО «Судогодская ДШИ»
Голубева С.В.
09 апреля 2018г.



Председатель профкома МБУ ДО «Судогодская
ДШИ» работников
Яблокова О.И.
09 апреля 2018г.



1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: МБУ ДО «Судогодская ДШИ», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Голубевой С.В., и работники Учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО «Судогодская ДШИ»,(именуемый далее «профсоюз») Яблоковой О.И.

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор руководствуются Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), действующим законодательством РФ, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.3. Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства, определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - организации) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, достижения наиболее эффективного управления организацией.

1.4. Профсоюз признаёт право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определённые действующим законодательством.

1.5. Профсоюз признаёт свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, создание хорошего морально-психологического климата в образовательном учреждении.

1.6. По требованию Работодателя Профсоюз представляет правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Работодатель и Профсоюз обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Первичная профсоюзная организация берет на себя обязательства по защите прав работников, не являющихся членами профсоюза, только при условии ежемесячного перечисления работником на ее счет взносов солидарности в размере не менее одного процента заработной платы работника на условиях коллективного договора (ст. 377 ТК РФ)

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

1.11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.12. При ликвидации организации 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 на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.20. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.21. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора осуществляется в соответствии со ст.55 ТК РФ.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3. В содержании трудового договора оговариваются условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки.

2.4. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия труда определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.5. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. В случае предстоящих изменений определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). При этом педагогическим работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства РФ от 07.03.1995 г. № 233 (ред. От 10.03.2009 г.) «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей» исходя из количества часов по учебному плану,

программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки на новый учебный год преподавателей и других работников обговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка преподавателей, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем с учетом (по согласованию) мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.8. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, охраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки устанавливается в начале учебного года и может быть изменен по инициативе работодателя в течение учебного года в следующих случаях:

- сокращение часов и индивидуальных занятий по причине отчисления учащегося;
- изменение количества групп в связи с изменением сменности занятий (в сторону уменьшения).

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

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия

2.9. Временное увеличение объема 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); время простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же образовательном учреждении на все время простоя либо в другом образовательном учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и др.); восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращение на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска - указанные в данном абзаце случаи изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя производятся им без согласия работника.

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

2.11. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации до ухода работников в очередной отпуск.

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

2.13. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком до трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям

2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.15. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях;
- временного увеличения объема 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 выполняющего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска

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

2.17. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, уставом учреждения, и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью учреждения.

2.18 Работодатель обязуется обеспечить порядок хранения и использования персональных данных работников с соблюдением требований ТК РФ.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных и подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

3.6. Стороны договорились, что:

3.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц,

указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными грамотами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы искусств (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объем учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, по возможности, не допускающего перерывов между занятиями.

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

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.) преподаватель в праве использовать по своему усмотрению.

4.7. Работа преподавателя в воскресенье допускается при условии предоставления ему обязательного выходного дня в течении недели с его письменного согласия.

Работа в праздничные дни, а также в свободное от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планов учреждения

(заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.) время допускается по письменному приказу директора с письменного согласия работника с последующим предоставлением отгулов в каникулярное время. (ст. 113, 153 ТК РФ).

4.8. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора школы искусств с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой и порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы искусств.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.11. В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных в ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст 1265 ТК РФ).

4.13. Работодатель обязуется :

4.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам образовательного учреждения в должности бухгалтера – 1 рабочий день за каждый год работы, но не более 10 дней
- работникам из числа административно - хозяйственного и обслуживающего персонала, при отсутствии у которых дней нетрудоспособности в течение учебного года – 3 дня

4.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье, регистрации брака, смерти близкого родственника – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших и умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 дней

- работнику, имеющему не менее двух детей до 14 лет либо ребенка – инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери; опекунам, попечителям несовершеннолетних – до 14 календарных дней.

4.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

4.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приеме пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

5. Оплата труда и нормы труда.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Судогодская детская школа искусств»

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификации, присвоенной по результатам аттестации.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплат заработной платы являются: 27 число каждого месяца и 13 число следующего месяца. Размер аванса должен быть не менее 40 % заработной платы.

5.4. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате (выдача расчётных листков).

5.5 Заработная плата перечисляется работнику на пластиковую банковскую карту, наличными денежными средствами на руки, в некоторых случаях на расчётный счёт в отделении банка работника.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, Положение о компенсационных, стимулирующих и иных выплатах МБУ ДО «Судогодская ДШИ»

- В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

5.6. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, коллективным договором не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. При выполнении работниками обязанностей временно отсутствующего работника, другой дополнительной работы по поручению работодателя, оплата за неё производится на основании письменного соглашения между работником и работодателем.

5.8. На педагогических и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.9. Выплаты работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных производятся на основании соглашения сторон в соответствии с законодательством и иными нормативными актами (ст.149 ТК РФ).

5.10. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

5.11. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

5.12. Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.13. Администрация обязуется:

5.14. Предупреждать работников персонально под расписку не позднее, чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда (ст.74 ТК РФ).

5.15. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

5.16. Профком обязуется:

- осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

- обращаться в органы Государственной инспекции труда, Прокуратуры с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий данного коллективного договора.

- вести переговоры (консультации) с Работодателем, Учредителем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома

Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

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

6.3.4. В случаи направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении им образования соответствующего уровня и квалификации впервые в порядке. Предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных средств, экономии и т.д.)

6.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией

7. Охрана труда. Социальное страхования

7.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя. (Ст. 212 ТК РФ)

7.1.1. Работодатель обязан обеспечить:

7.1.1.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

7.1.1.2. соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;

7.1.1.3.режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права;

7.1.1.4.обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;

7.1.1.5.организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.1.6.санитарно-бытовое и лечебно- профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

7.1.1.7.обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.1.8.ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.1.1.9.разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза;

7.1.1.10.выделять на мероприятия по охране труда средства, согласно утвержденных смет;

7.1.1.11.выдавать бесплатно халаты, спецодежду, полотенца, мыло, стиральный порошок работникам, которым это полагается;

7.1.1.12.в случае передвижения материальных ценностей внутри подразделения или из одного помещения в другое, перемещение книжного фонда осуществляется силами основных работников. Другие материальные ценности: мебель, оборудование- силами подсобного рабочего , а при необходимости, с привлечением работников по трудовому соглашению.

7.1.2. Работники МБУ ДО «Судогодская ДШИ» обязаны:

7.1.2.1. соблюдать требования охраны труда;

7.1.2.1.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.2.1.3.проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.1.2.1.4.немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья;

7.1.2.1.5.проходить обязательные периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;

7.2. Работодатель и профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

7.3.Все работники МБУ ДО «Судогодская ДШИ» подлежат социальному страхованию. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы, определенные законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд.

7.4. В соответствии с Положением о порядке обеспечения пособиями по государственному страхованию, выдаются следующие пособия:

- по временной нетрудоспособности
- по беременности и родам
- при рождении ребенка
- на погребение

7.5.Пособие выплачивается за счет средств государственного социального страхования.

7.6.Пособия назначаются по месту работы работника.

7.7.Работодатель обязуется:

7.7.1. выплачивать пособия в сроки, установленные для выплаты заработной платы в соответствии с коллективным договором в счет причитающихся взносов на социальное страхование.

7.7.2.вносить необходимые отметки в разделы больничного листа и своевременно сдавать в бухгалтерию для начисления пособия.

7.8.Профсоюз обязуется:

7.8.1.осуществлять контроль за состоянием охраны труда и отдыха;

7.8.2.осуществлять контроль за приобретением за счет средств социального страхования путевок в санатории;

7.8.3 оказывать материальную помощь в приобретении лекарств из средств первичной профсоюзной организации;

7.8.4.оказывать бесплатные юридические консультации по социально-трудовым спорам.

8. Обязательства Профсоюза.

Профсоюз обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Администрацией интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы на договорной основе.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.3. Совместно с администрацией участвовать в распределении стимулирующих надбавок и премий, согласовывать условия оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135 ТК РФ).

8.4. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).

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

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

8.7. Совместно с Администрацией вести учет работников, нуждающихся в жилье, выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного учреждения, администрацией района и города.

8.9. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.

8.10. Принимать участие в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

- 8.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 8.12. Осуществлять совместно с администрацией контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников.
- 8.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении для членов профсоюза.
- 8.14. Совместно с администрацией организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства; поддержание чистоты и порядка, нормального морально-психологического климата в учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортно-деловых условий для работников и учащихся (воспитанников).
- 8.15. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза.
- 8.16. При необходимости представлять интересы организации и её работников в вышестоящих органах управления образованием.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

Стороны договорились, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 9.3. Администрация принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Администрация обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст.374 ТК РФ).
- 9.5. Предоставляют профсоюзному органу подведомственных учреждений бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также бесплатно транспортные средства и имеющиеся средства связи, что закрепляется в коллективном договоре;
- 9.6. Администрация обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменного заявления). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.7. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил Профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с Администрацией, то на основании его письменного заявления Администрация ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном письменным договором между работником и профсоюзом.
- 9.8. Администрация освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов

Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учебу.

9.9. Администрация предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по всем вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнению условий коллективного договора.

9.10. Подлежат согласованию с профсоюзным комитетом следующие нормативные акты и вопросы прекращения трудовых соглашений:

- график отпусков;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;
- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда;

9.11. По согласованию с профсоюзным коллегиальным органом принимаются или утверждаются работодателем следующие локальные нормативные акты:

- режим работы учреждения;
- режим работы всех категорий работников;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 135 ТК РФ), кроме случаев указанных в ст.99 ТК РФ;
- Положение об установлении надбавок и доплат стимулирующего характера и их размеры, за вредные условия труда и их размеры, Положение о премировании и его размеры (ст. 135, ст. 191 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113,135 Трудового кодекса РФ);
- при угрозе массовых увольнений (ст. 82, ст. 180 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза по п.2, п. 3, п.5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного коллегиального органа в соответствии со ст.82 Трудового кодекса РФ, ст. 373 ТК РФ;
- другие проекты документов, затрагивающие социально- экономические и трудовые интересы работников, определенные коллективным договором.

9.12. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе:

работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профорганизации которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений - органа вышестоящей профсоюзной организации;

9.13. Увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов по п.2, п. 3, п. 5 ст. 81 ТК РФ (а так же в течение двух лет после окончания их полномочий) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10. Социальные гарантии

10.1.Работникам МБУ ДО «Судогодская ДШИ» предоставляются гарантии и (компенсации):

10.1.1.проводить чествования ветеранов ДШИ в День учителя – 5 октября, в дни юбилеев;

10.1.2. при направлении в служебные командировки(сохранение среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой);

10.2.Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно- просветительной и физкультурно- оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

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

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

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

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55 ТК РФ).

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.6. Все разногласия между сторонами принимаются и рассматриваются сторонами договора в недельный срок в порядке, определённом ТК РФ

11.7. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленном ТК РФ.

11.8. В коллективный договор входят:

- Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Судогодская детская школа искусств» (приложение № 1)

- Положение о комиссии по охране труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Судогодская детская школа искусств» (приложение № 2)

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

15 (Пятнадцать) страниц

Директор МБУ ДО
«Судорожская ДШИ» С.В. Голубева

