

СОГЛАСОВАНО:

И.о. начальника отдела культуры и спорта
Администрации муниципального
образования «Краснинский район»
Смоленской области



М.В.Михайленкова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного Учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств п. Красный» Смоленской области
на 2022 – 2025 г.г.

Принят: 05 сентября 2022 года
общим собранием трудового коллектива

Протокол № 4 от 05.09.2022г.

п. Красный

1. Общие положения.

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен на основании Трудового Кодекса Российской Федерации ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Закона Смоленской области от 01.12. 1999 г. (в редакции от 31.03.2009 г.) № 59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области». Регионального соглашения между Смоленским областным объединением организаций профессиональных союзов и других нормативных актов в целях обеспечения взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ и иных законодательных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечения стабильности и эффективности работы учреждения и обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и экономические и профессиональные отношения между работниками школы в лице их представителя и работодателем на основе согласования взаимных интересов сторон (ст.40 ТК РФ) сроком на три года.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 14 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

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

1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом и работодателем:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение о доплатах, надбавках и выплатах стимулирующего характера;
- 4) инструкции по охране труда для работников.

1.1. Стороны Коллективного договора

Сторонами настоящего Коллективного договора является: директор действующий на основании Устава МБУ ДО ДШИ п. Красный, именуемый в дальнейшем «Работодатель» в лице Светланы Владимировны Филатовой и работники учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники» в лице Краснинской районной организации Российского профессионального союза работников культуры её коллективного руководящего выборного органа – районного комитета, возглавляемого председателем Коршуновым Владимиром Викторовичем именуемый далее «Профком».

1.2. Предмет Коллективного договора

1.2.1. Предметом настоящего договора является взаимные обязательства сторон в области социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства и предоставление Работникам, с учетом экономических и финансовых возможностей учреждения, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными в Трудовом Кодексе РФ, законами и иными нормативными актами.

1.2.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства, уважения и учет интересов сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения принятых обязательств.

1.2.3. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора.

1.2.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.2.5. Настоящий Коллективный договор содержит дополнительные положения об условиях и оплате труда Работников, социальных выплатах, гарантиях и льготах, предоставляемых Работникам Работодателем.

1.3. Действие Коллективного договора

1.3.1. Настоящий Коллективный договор не может быть прерван в одностороннем порядке.

1.3.2. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года с 05.09.2022 года по 05.09.2025 года. Коллективный договор может быть продлен на срок до 3-х лет по соглашению сторон.

1.3.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на членов Российского профессионального союза работников культуры, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации учреждения;

1.3.4. На работников учреждения, не являющихся членами Профсоюза, но лично уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы при ведении переговоров по разработке и заключению Коллективного договора. Указанные работники подают письменные заявления в первичную профсоюзную организацию учреждения с просьбой представлять их интересы и работодателю с просьбой ежемесячно перечислять 1% от их заработной платы в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов;

1.3.5. На работников учреждения, поступивших на работу после заключения коллективного договора, он распространяется на основании их волеизъявления в порядке, предусмотренном п.п. 1.3.4.

1.3.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение от их имени коллективного договора, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально-договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего коллективного договора распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.4. Общие обязательства сторон

1.4.1. При принятии решений по социально-трудовым вопросам, а также при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.2. Работодатель и Профком строят свои отношения на основе партнерства и взаимного доверия, разграничения прав и обязанностей Сторон.

1.4.3. Стороны договорились создавать благоприятный психологический климат в коллективе учреждения.

1.4.4. Стороны договорились добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшение условий их труда.

1.4.5. Локальные нормативные акты принимаются по согласованию с профкомом.

1.4.6. На основе принципа социального партнерства для контроля выполнения положений настоящего Коллективного договора, для ведения коллективных переговоров, в учреждении образовывается двухсторонняя Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссия правомочна на весь период действия Коллективного договора и избирается из равного числа представителей Сторон.

Стороны уполномочивают Комиссию в случае необходимости вносить изменения и дополнения в Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка при условии, если эти изменения не ухудшают положения Работников и соответствуют трудовому законодательству РФ.

1.4.7. Стороны настоящего Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства

Работодатель обязуется:

- обеспечивать эффективное управление Учреждением;
- добиваться стабильного финансово-экономического положения Учреждением;
- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- предоставлять работу согласно трудовому договору;
- создавать безопасные условия труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- обеспечивать выполнение работниками Учреждения Правил внутреннего трудового распорядка;
- в случае производственной необходимости Работодатель создает условия для профессионального роста Работников, проводит переподготовку, повышение квалификации Работников.

Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе, укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда Учреждения методами и средствами, разрешенными законодательством РФ.
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, и об охране труда, положений настоящего Коллективного договора, и иных локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, действующих в Учреждении;
- содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов в коллективе

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1.Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату **трудовой функции** (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении Работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных законодательством, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, профессиональными стандартами.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением эффективного трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. Трудовой договор оформляется как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.3. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника ст.22 ТК РФ.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается с письменного согласия работника, без согласия работника перевод допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.7. Все вопросы, связанные с сокращением численности, штата работников рассматриваются совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций могут намечаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные трудовым законодательством настоящим договором.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца представлять в профсоюзную организацию приказы о сокращении численности или штата работников, списки сокращаемых работников, перечень вакансий и предлагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует профсоюз, а также службу занятости не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерием массового высвобождения считается увольнение более 9% от численности работников организации, с количеством работающих свыше 30 человек и более в течение 30 календарных дней.

2.9. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности помимо лиц, указанных в ст. 1 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, ребенка инвалида до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- награжденные государственными наградами, Почетными Грамотами Министерства культуры РФ и Российского профессионального союза работников культуры.

Работникам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата, предоставлять преимущественное право трудоустройства

данную организацию в случае создания в ней рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемых организациях.

2.10. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации (статья 261 ТК РФ); женщины, имеющие детей до 3-х лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктами 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ.

2.11. Стороны договорились, что работодатель обязан предлагать работникам вакансии в других должностях, если изменяются определенные сторонами условия трудового договора (ст. 74 ТК РФ), в случае приостановки действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии) ст. 76 ТК РФ, в случае увольнения работников по п.2 ст.81 ТК РФ.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ предоставляется свободное время не менее 4 часов в неделю для поиска работы с сохранением оплаты труда.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению сторон трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В день увольнения уполномоченное лицо обязано выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса. Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника согласно ст. 127 ТК РФ.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и книге движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

Работодатель обязуется назначить приказом ответственное лицо за проведение регистрации заявлений работников об увольнении.

2.14. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Перечень необходимых профессий и специальностей и формы подготовки, переподготовки, повышения квалификации устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

3. Повышение эффективности учебно-воспитательной работы.

3.1. Работодатель и работники обязуются:

Для обеспечения учебно-воспитательного процесса и полноценного усвоения учащимися учебного материала в школе строго выполнять план учебно-

воспитательной работы и программы, которые должны сочетать индивидуальный подход, формы и методы средств обучения с коллективно-творческой деятельностью.

3.2. Организовывать культурно-просветительные мероприятия (концерты, лекции, беседы) как внутри школы, так и вне неё.

3.3. Проводить классные собрания и организовывать концертную деятельность преподавателей школы.

3.4. Работодатель обязуется в соответствии с ФЗ от 29.12.2012 года №272-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

3.5. Обеспечить необходимой нотной-методической литературой, учебными и наглядными пособиями.

3.6. Обеспечить необходимыми инструментами, техническими средствами, оборудованием и инвентарем, нести полную ответственность за её сохранность.

3.7. Осуществлять образовательный процесс в соответствии с Уставом школы, лицензией на ведение образовательной деятельности.

4. Защита персональных данных работника

4.1. Все персональные данные работника следует получать у него самого, если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

4.2. Работодатель не имеет право получать персональные данные работника о его политических, религиозных, иных убеждениях и частной жизни.

Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном федеральным законом.

4.3. Работодатель разрешает доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

4.4. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности, учебным расписанием, должностными инструкциями.

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

5.3.Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности времени.

5.4.Для педагогических работников учреждения устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы («2.8.1. ...преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств...»). При этом в соответствии с разделом VII Приказа № 1601 учебная нагрузка указанных педагогических работников не ограничивается верхним пределом

5.5.Общешкольной методической временной зоной считать среду. (10.00-12.00.) Использовать это время для проведения педагогических советов, методических заседаний, общих собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний и других общешкольных мероприятий.

5.6.Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенными на них должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.7.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

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

- по соглашению между работником и директором Учреждения;
- работодатель обязан устанавливать по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ);

5.9.Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

Работа в каникулярные дни осуществляются согласно графику, утвержденному работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. График работы составляется на основании мероприятий, организованных работодателем (педсоветов, методических заседаний, общих собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний и других общественных мероприятий).

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, генеральная уборка, работа на территории, дежурства в учреждении и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ежегодно (ст. 123 ТК РФ) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года работодателем по согласованию с профкомом. Очередной отпуск директора Учреждения и педагогических работников составляет 56 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделение, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск большой продолжительности путем присоединения дополнительного оплачиваемого (ст.124 ТК РФ).

Отпуска педагогическим работникам предоставляются, как правило, в период летних каникул с 1 июня по 25 августа.

Отпуска техническому персоналу предоставляются в период летних каникул с 1 июня по 31 июля.

5.11.Время перерыва, а также график дежурства педагогических работников в Учреждении, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка;

5.12. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Для проведения внеурочных мероприятий (концертов, конкурсов, выставок и т.д.), в выходные дни работники привлекаются к работе в соответствии с действующим законодательством с предоставлением отгулов любое время.

5.14. Директор МБУ ДО ДШИ п. Красный является педагогическим работником. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) директору МБУ ДО ДШИ п. Красный производится по должностным окладам (ставкам) педагогических работников.

5.15. Индивидуальная продолжительность рабочей недели для каждого преподавателя распределяется на пять-шесть рабочих дней (соответственно расписанию каждого преподавателя). Расписание преподавателей утверждается директором.

5.16. Стороны договорились в связи с производственной необходимостью:
- время работы оператора газового оборудования определяется срочным трудовым договором с началом отопительного сезона и окончание работы с окончанием отопительного сезона.

Все переводы в связи с производственной необходимостью оформляются дополнительными соглашениями.

5.17. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться за 10 минут до начала занятий и продолжаться не более 10 минут после их окончания.

5.18. Стороны договорились предоставлять с сохранением среднего заработка дополнительные дни и часы:

- в связи со свадьбой самого работника - 3 дня;
- в связи с рождением ребенка - 3 дня;
- в связи с выпуском ребенка из детского сада - 4 часа;
- в связи с проходами школьника в 1 класс - 4 часа;
- в связи с выпускным вечером в школе, училище, колледже, ВУЗе - 1 день;
- работа на персональном компьютере - 3 дня.

- свадьбой детей – три дня;
- с призывом сына в Армию – 2 дня;
- с юбилеем (50, 60, 65 лет) – 2 дня;
- смертью родственников и близких (родители, дети, братья, сестры) – три дня.
- всем работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры оказывается материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада (при наличии источников финансирования).
- работникам пенсионного возраста ежегодное двухдневное освобождение от работы для прохождения диспансеризации (эти «отгулы» оплачиваются работодателем) – п. 2 ст. 185.1 Трудового кодекса;

5.19. В случае неиспользования ежегодных отпусков и переноса его на следующий год, компенсация за неиспользованный основной отпуск не допускается.

5.20. Стороны пришли к соглашению, о том, что работодатель оказывает материальную помощь при наличии источников финансирования:

- на бракосочетание самого работника;
- на рождение ребенка (не менее одного должностного оклада);
- на 50-летний юбилей со дня рождения, 60-летие женщин, 65 – летие мужчин с вручением ценных подарков;
- в случае смерти близких родственников (родители, дети, братья, сестры).
- работникам в случае их длительной болезни;
- премировать работников: к Международному женскому дню 8 марта (женщин), ко Дню защитника Отечества (мужчин), к профессиональным праздникам (День работников культуры, День Учителя). Материальное поощрение устанавливается конкретно каждому работнику.

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы статья 128 ТК РФ. Отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника

- свадьбой детей - 3 дня;
- смертью родственников и близких - 3 дня;
- рождением ребенка - 3 дня.

5.22. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

Поощрения за успехи в работе

5.23. Поощрения оформляются приказом работодателя Учреждения с указанием вида поощрения и его основания, затем доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку работника.

5.24. За образцовое выполнение работником ДШИ трудовых обязанностей новаторство в труде, успехи, достигнутые в обучении и воспитании детей продолжительную безупречную работу, общественную деятельность применяются следующие формы их поощрения:

- устная благодарность;

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- награждение ценным подарком;
- выплата премии;
- награждение Почётной грамотой;
- установление надбавок к должностным окладам.

Поощрения объявляются в приказе директора ДШИ, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

5.25. Кроме перечисленных, поощрения устанавливаются по итогам районных, зональных, областных конкурсов, по итогам года.

Формы поощрения применяются директором ДШИ и согласовываются с начальником отдела культуры и спорта администрации МО «Краснинский район».

5.26. За особые трудовые заслуги работники ДШИ представляются вышестоящим организациям к поощрениям: награждению Почётными грамотами Департамента Смоленской области по культуре, отдела культуры и спорта администрации МО «Краснинский район», Администрации МО «Краснинский район», присвоению почётных званий, награждению почётными знаками и правительственными наградами.

6. Формы, системы, размеры оплаты труда

6.1. Стороны договорились, что они самостоятельно устанавливают формы, системы и размер оплаты труда работников, а также другие виды доходов, обеспечивая при этом гарантии, установленные законодательством и настоящим договором (ст. 135 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Работникам выплачиваются доплаты, надбавки и премии согласно Положению. Размеры доплат и надбавок определяются работодателем по согласованию с профкомом.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда в образовании и включает в себя:

6.3. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.);

6.4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера;

6.5. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами образовательного учреждения.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ).

6.7. Сведения на зарплату преподавателям, педагогам дополнительного образования учреждения оформляются работодателем и подаются для начисления заработной платы в бухгалтерию после предоставления преподавателями, педагогами дополнительного образования на проверку журналов учебных занятий. Журналы предоставляются преподавателями, педагогами дополнительного образования ежемесячно до 20 числа текущего месяца.

6.8. Учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты, в соответствии с локальными актами Учреждения.

6.9. Изменение оплаты труда производится:

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания «Заслуженный работник культуры»,

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. При выплате заработной платы работодатель выдаёт каждому работнику расчётный листок о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

Работодатель обязуется:

6.11. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, 234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.12. Время вынужденного простоя не по вине работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. О простое работник обязан уведомлять работодателя.

6.13. В случае не проведения учебных часов по независящим от преподавателя (педагога дополнительного образования) причинам, оплата труда производится по тарификации, при условии занятости преподавателя

(педагога дополнительного образования) в школе в это время (находятся на рабочем месте, занимаются методической работой, подготовкой к урокам, подготовкой мероприятий, самообразованием, повышают исполнительский уровень и др.).

6.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.15. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

6.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.

Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

7. Охрана и безопасность труда.

7.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности организации. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда организации возлагается на работодателя.

7.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством нормативными актами по охране труда обязуется:

7.3. Выделять средства на мероприятия по охране труда;

7.4. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда согласно приложению;

7.5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда организации осуществлять не менее 0,2% суммы затрат;

7.6. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

7.7. Проводить инструктаж по охране труда для всех лиц, поступающих на работу, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи;

7.8. Обеспечить обучение лиц руководящего персонала, а также лиц поступающих на работу безопасным методам и приемам выполнения работ проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

7.9. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.10. Обеспечить работников в полном объеме спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, мылом и моющими средствами согласно нормам;

7.11. Проводить работу по усилению пожарной безопасности, организовать проведение периодических медицинских осмотров работников беспрепятственно отпускает работников для прохождения диспансеризации с сохранением заработной платы.

7.12. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом.

7.13. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда.

7.14. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда создается совместная комиссия из равного представительства сторон. Работодатель утверждает приказом состав комиссии, положение комиссии, план работы, срок полномочий.

7.15. Работодатель обязан создать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями и другими документами по охране труда, не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием видео-дисплейных терминалов и персональных компьютеров (Сан.ПиН2.2.2.542.-96).

7.16. Права и обязанности работников:

- соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.17. Работодатель осуществляет анализ и сбор информации о состоянии экологической среды в учреждении.

7.18. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством.

8. Профсоюз-представитель и защитник трудовых прав работников.

Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет и председателя профсоюзной организации представителем, выразителем и защитником профессиональных, трудовых и социально-экономических интересов членов профсоюза и работников, поручивших ему представлять их интересы в индивидуальных трудовых отношениях.

8.2. Работодатель и должностные лица администрации оказывают содействие профсоюзной организации и профкому в осуществлении ими своей уставной деятельности.

8.3. Работодатель признает большую общественную значимость профсоюзного объединения работников в деле решения вопросов жизни трудового коллектива, обеспечения социального климата, стабильной работы, повышения эффективности, укрепления трудовой дисциплины.

Работодатель принимает обязательства по стимулированию профсоюзного членства, а именно:

8.3.1 Работникам, членам Российского профессионального союза работникам культуры, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации учреждения один раз в календарном году предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2 календарных дней. Денежная компенсация за данный дополнительный отпуск не предоставляется. Если работник в текущем календарном году не использовал данный вид дополнительного оплачиваемого отпуска, то право на его использование на следующий календарный год не переносится. При увольнении работника компенсация за данный вид отпуска не выплачивается.

8.4.2. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатные юридические консультации по всем вопросам законодательства,
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;
- бесплатное оформление исковых заявлений в суд;
- запросы в архивные организации по вопросам трудовой деятельности;
- получение в преимущественном порядке путевок с 20-ти % скидки на санаторно-курортное лечение в санаториях «Красный Бор».

8.5.3. Льготы для членов профсоюзной организации, предоставляемые по ходатайству профсоюзного комитета:

- поощрение профсоюзными и государственными наградами за активную трудовую и общественную работу;
- обращение в службу занятости по переобучению и трудоустройству увольняемого работника;
- предоставление одновременного ухода в отпуск супругам и работающим в одном учреждении;
- увольнение работников членов профсоюза по инициативе работодателя только с согласия профсоюзной организации;
- материальное поощрение работников в связи с юбилейными профессиональными датами, детей работников в связи с окончанием школы с оценками «хорошо» и «отлично»;

8.6.4. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещения для проведения заседаний со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, хранением документации, возможность размещения информации в досках объявлений для всех работников места, право пользования связью, оргтехникой, транспортом.

7.7.5. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей: председателю первичной профсоюзной организации 8 часов в месяц, членам профкома (по представлению председателя) - 2 часа в месяц.

7.8.6. Работодатель на основании личных заявлений работников профсоюза обеспечивает отчисление ежемесячно и бесплатно членских профсоюзных взносов из заработной платы в размере 1% и их перечисление в Смоленской региональной организации РПРК.

7.9.7. Через средства информации, имеющиеся в учреждении, профсоюзная организация информирует работников о деятельности профсоюзов, их позиции и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.10.8. Работодатель представляет профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации, выделяет для этой цели помещение в согласованные сроки.

7.11.9. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию.

7.12.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка: -председателя первичной профсоюзной организации, членов профкома на время участия в созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, краткосрочной учебы, а также для участия в работе выборных органов профсоюза и проводимых их мероприятиях.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с 05.09.2022 года по 05.09.2025 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны могут продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет (ст. 43 ТК РФ).

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, их представители, органы по охране труда.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение его срока действия производится только по взаимному соглашению сторон.

8.4. Стороны раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании. С отчетом выступают обе стороны, подписавшие коллективный договор.

8.5. Лица, виновные в нарушении или не выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Директор
МБУ ДО ДШИ п. Красный
 С.В. Филатова
« 05 » сентября 20 22 г.

Председатель Краснинской
районной организации
профессионального союза
работников культуры
/В.В.Коршунов

Приложения к коллективному договору:

Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1)

Положения о порядке распределения стимулирующих и компенсационных выплат педагогическим и техническим работникам.

Зарегистрирован главным специалистом в Краснинском районе отдела социальной
защиты населения в Смоленском районе

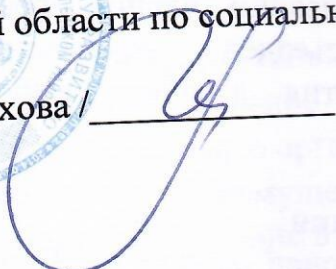
Регистрационный № 12

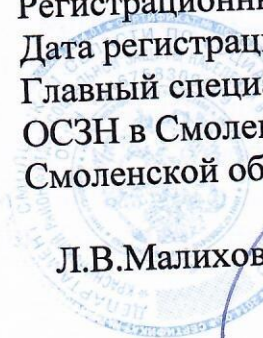
Дата регистрации « 06 » 09 20 22 г.

Главный специалист в Краснинском районе

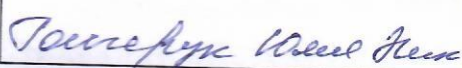
ОСЗН в Смоленском районе Департамента

Смоленской области по социальному развитию

Л.В.Малихова / 



ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ
с коллективным договором МБУ ДО ДШИ п. Красный

№ п/п	Ф.И.О.	Роспись работника	Дата
1.	Нестеренкова Татьяна Николаевна		05.09.2022г
2.	Богурова Полина Петровна		05.09.2022г
3.	Арутюнян Лёва Жораевич		05.09.2022г
4.			05.09.2022г
5.	Фурьева Светлана Петровна		09.09.2022г