



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ М.И. ГЛИНКИ
Г. ЕЛЬНИ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
(МБУ ДО ДМШ г. Ельни)
216330 Смоленская область, г. Ельня, ул. Пролетарская, дом 46а
Тел/Факс: 8-481-46 - 4-27-49

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:


Директор
МБУ ДО ДМШ г. Ельни
М. Ворфоломеева
Дата заключения
«10» января 2022 года

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.Н. Плис
Дата заключения
«10» января 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детской музыкальной школы имени М.И. Глинки
г. Ельни Смоленской области
на 2022-2024 годы**

г. Ельня

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детской музыкальной школе имени М.И. Глинки г. Ельни Смоленской области (МБУ ДО ДМШ г. Ельни).

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальной защиты работников с учетом финансово-экономического положения учреждения.

Основой для заключения Договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Устав МБУ ДО ДМШ г. Ельни

1.1. Стороны Коллективного договора

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Ворфоломеева Е.М., именуемая в дальнейшем «Работодатель», директор МБУ ДО ДМШ г. Ельни и работники учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники» в лице первичной профсоюзной организации её коллективного руководящего выборного органа – профсоюзного комитета, возглавляемого председателем Плис Е.Н., 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 01.01.2022 г. по 31.12.2024г. 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;

- 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;

- на работников учреждения, поступивших на работу после заключения Коллективного договора, на основании их волеизъявления.

1.3.4. 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 МБУ ДО ДМШ г. Ельни 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 МБУ ДО ДМШ г. Ельни;
- добиваться стабильного финансово-экономического положения в МБУ ДО ДМШ г. Ельни;
- 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 МБУ ДО ДМШ г. Ельни Правил внутреннего трудового распорядка;
- создавать условия для профессионального роста Работников, проводить переподготовку, повышение квалификации Работников в случае производственной необходимости.

Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе, укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда в МБУ ДО ДМШ г. Ельни 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 МБУ ДО ДМШ г. Ельни;

- содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов в коллективе.

1.4.8. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которые работодатель согласовывает с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение о предоставлении длительного (сроком до 1 года) отпуска педагогическим работникам МБУ ДО ДМШ г. Ельни

- Положение о дополнительных отпусках;

- Положение о стимулирующих выплатах работникам МБУ ДО ДМШ г. Ельни;

- Положение о нормах обеспечения работников МБУ ДО ДМШ г. Ельни специальной одеждой обувью и другими средствами защиты;

- Соглашение по охране труда и др.

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.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением эффективного трудового договора в письменной форме, который оставляется 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.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х (трех) месяцев, а для руководителей учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя - 6-ти месяцев.

2.7. 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 Трудовым законодательством РФ.

2.8. Перевод Работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

2.9. Все вопросы, связанные с сокращением численности, штата 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 и настоящим договором.

2.10. Работодатель обязуется в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца, информировать профком о предстоящем сокращении численности или штата работников. О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует профком, 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.

2.11. О предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности или штата, Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работнику, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, по его заявлению и по договоренности с руководителем структурного подразделения предоставляется свободное время не менее 4 часов в неделю для поиска работы с сохранением оплаты труда.

2.12. Высвобождаемому работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в учреждении. Обязанность Работодателя по трудоустройству Работника, подлежащего сокращению, считается выполненной в том случае, когда при отсутствии работы по специальности, квалификации Работника, ему была предложена другая работа в учреждении, от выполнения которой он отказался.

2.13. Стороны договорились, что преимущественное право на оставления на работе при сокращении штата или численности помимо лиц, указанных в ст. 179 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;
- инвалиды детства, если они по состоянию здоровья могут продолжать работу;

- награжденные государственными наградами, Почетными Грамотами Министерства культуры РФ и Российского профессионального союза работников культуры;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, в семье которых один из её членов имеет статус безработного или пенсионера;

При любом экономическом состоянии Работодатель не увольняет следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. Расторжение трудового договора с Работником - членом профсоюзного комитета по инициативе Работодателя производится с согласия профсоюзного комитета в соответствии с п. п. 2.3. ст., ст. 81,82 ТК РФ.

2.15. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2.3 ст. 81 ТК РФ с председателем, заместителями первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Для первичной профсоюзной организаций, входящей в состав районной, организации РПРК (Российского профессионального союза работников культуры) вышестоящим выборным органом является районная организация РПРК, для других учреждений- президиум Смоленской региональной организации РПРК.

2.16. Аттестация работников учреждения проводится в соответствии с утвержденным Положением об аттестации, согласованным с профкомом и с обязательным участием представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

2.17. 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.

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

При увольнении работника все записи, внесенные в его трудовую книжку, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых

книжек, печатью организации или кадровой службы и подписью самого работника. Запись об увольнении по собственному желанию производится без каких - либо сокращений по пункту 3 статьи 77 Трудового Кодекса РФ.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1 Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется работодателем за счет средств учреждения. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом.

Работодатель по согласованию с профкомом:

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

Работодатель обязуется:

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

3.4. Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года;

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ;

3.7. Содействовать успешной подготовке к аттестации на квалификационную категорию.

3.8. Засчитывать педагогическим работникам, принятых на условиях срочного трудового договора, квалификационную категорию, установленную по основному месту работы (должность преподаватель, концертмейстер).

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности, учебным расписанием, должностными инструкциями.

4.2. 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;

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

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.5. 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.

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

4.7. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

4.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день, в режиме гибкого рабочего времени. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

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

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

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

выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар и т.д.).

4.12. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

4.13. Допускается привлечение директором учреждения работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

4.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором;

4.15. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

Работа в каникулярные дни осуществляется согласно плану, утвержденному работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. План работы составляется на основании мероприятий, организованных администрацией школы (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, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.16. 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 директором учреждения по согласованию с профкомом.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 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.

При наличии финансовых возможностей и с учетом производственных возможностей работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности путем присоединения дополнительного оплачиваемого (ст.120 ТК РФ).

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

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

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

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

Работодатель обязуется:

4.19. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

4.20. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. 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 Положениям. Размеры доплат и надбавок определяются работодателем по согласованию с профкомом.

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

- доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных);
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами образовательного учреждения.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ).

5.4. Сведения на зарплату преподавателям, концертмейстерам, педагогам МБУ ДО ДМШ г. Ельни оформляются работодателем и подаются для начисления заработной платы в бухгалтерию.

5.5. 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.

5.6. Изменение оплаты труда производится:

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

- при присвоении почетного звания «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный преподаватель».

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.

5.7. 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.

5.8. При оплате труда работникам, работающим посменно, допускается ведение суммированного учета рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) в соответствии со ст. 104 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

5.9. 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.

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

5.11. В случае не проведения учебных часов по независящим от преподавателя, концертмейстера, причинам, оплата труда производится по

тарификации, при условии занятости преподавателя, концертмейстера в школе в это время (находятся на рабочем месте, занимаются методической работой,

подготовкой к урокам, подготовкой мероприятий, самообразованием, повышают исполнительский уровень и др.).

5.12. 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).

5.13. 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 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

5.14. 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).

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания. Денежная компенсация выплачивается также педагогическим работникам, находящимся:

- в очередном отпуске;
- в декретном отпуске;
- в отпуске по уходу за ребенком;
- в период временной нетрудоспособности.

6.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием методической литературой, компьютерной техникой в образовательных целях.

6.3. При установлении работникам оплаты труда, квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

- работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;

- заключении трудового договора с педагогическим работником, принятым на условиях срочного трудового договора, засчитывается квалификационная

категория, установленная по основному месту работы (должность учителя, музыкального руководителя).

6.4. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

6.5. На продление срока действия имеющихся квалификационных категорий в случае истечения срока действия квалификационной категории у работников вовремя:

- временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;
- командировки на работу по специальности за рубежом;
- отпуска до одного года.

При выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории, продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

6.6. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением соответствующего органа управления образованием продлевается не более чем на один год.

VII. 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 в организации возлагается на работодателя.

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

- выделять средства на мероприятия по охране труда;
- выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда согласно приложению;
- финансировать мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации (не менее 0,2% суммы затрат);
- обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

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

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

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

- обеспечивать работников в полном объеме спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, мылом и моющими средствами согласно нормам;

- проводить работу по усилению пожарной безопасности, организовывать проведение периодических медицинских осмотров работников, беспрепятственно отпускает работников для прохождения диспансеризации с сохранением заработной платы.

- разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом.

- проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда.

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

7.4. 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.ПиН 2.2.2.542.-96).

7.5. 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.

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

7.7. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в фонд социального страхования, пенсионный фонд, обязательное медицинское страхование.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

В целях социальной защиты работников МБУ ДО ДМШ г. Ельни, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

8.1. предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней по письменному заявлению (ст.116 ТК РФ);

предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам МБУ ДО ДМШ г. Ельни с ненормированным рабочим днем, имеющим ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней при стаже работы в учреждении: 1-3 года – 3 календарных дня, 4-6 лет – 6 календарных дней, 7-10 лет – 9 календарных дней, свыше 10 лет – 12 календарных дней.

8.2. предоставлять работникам по семейным обстоятельствам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы (статьи 128, 263 ТК РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- для проводов детей в армию - 2 дня;

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

- для прохождения полного курса профилактической прививки против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2 (ст. 8, 22, 41. ТК РФ, Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, утвержденные Решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021) - 2 дня с сохранением заработной платы;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ

8.3. Стороны договорились, что администрация МБУ ДО ДМШ г. Ельни может предоставить работникам дни с сохранением заработной платы на:

- похороны близких родственников – 2 дня;

- проводы детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября, 9, 11 класса в день последнего звонка - один рабочий день, в том случае, если работник не задействован в проведении данных мероприятий;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня и членам профкома - 1 день;

- всем работникам для прохождения медицинских обследований – 2 календарных дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности –

3дня,

Оплата дополнительного оплачиваемого отпуска работника МБУ ДО ДМШ г. Ельни производится из средств экономии заработной платы. Преподаватели МБУ ДО ДМШ г. Ельни, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал обязаны со своей стороны, замещать отсутствующих работников за дополнительную плату.

8.4. Стороны договорились в качестве компенсации работникам МБУ ДО ДМШ г. Ельни предоставляются отгулы за переработанное рабочее время:

- учебные конкурсы:
 - выезд в выходной день (не зависимо от количества участников)- 2 дня;
- если работник занят на работе в выходной или праздничный день – 1 день.

Если работник в текущем календарном году не использовал данные социальные льготы, то право на их использование на следующий календарный год не переносится.

Социальная защита молодежи

8.5. В целях более эффективного участия молодых работников и специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении стороны коллективного договора договорились:

- создавать условия для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирование трудовых династий;

- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с трудовым законодательством.

- осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего эффективную профессиональную и общественную работу.

- планомерно проводить информации и беседы по профсоюзному воспитанию людей.

- возродить на новой основе наставничества опытных работников над молодыми работниками.

- информирование о работе профсоюзной организации, участие в коллективных действиях профсоюза.

- добиваться формирования таких качеств молодых россиян, как гражданственность и патриотизм, толерантность и уважение к представителям другой культуры, гармоничное и духовное развитие, высоконравственное поведение.

- подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми кадрами для стабильного развития и расширение сферы деятельности профсоюзной организации.

- введение в выборные профсоюзные органы представителей молодежи.

IX. ПРОФСОЮЗ – ПРЕДСТАВИТЕЛЬ И ЗАЩИТНИК ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель признает профсоюзный комитет и председателя первичной 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.

9.2. Работодатель и должностные лица администрации оказывают содействие профорганизации и профкому в осуществлении ими своей уставной деятельности.

9.3. 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:

9.4. 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;

9.5. 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 детям, работающим в одном учреждении;
- увольнение работников членов профсоюза по инициативе работодателя только с согласия профсоюзной организации;

- материальное поощрение работников в связи с юбилейными и профессиональными датами;

9.6. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения заседаний со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, хранением документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования связью, оргтехникой, транспортом.

9.7. Работодатель на основании личных заявлений работников членов профсоюза обеспечивает отчисление ежемесячно и бесплатно членских профсоюзных взносов из заработной платы в размере 1% и их перечисление Смоленской региональной организации РПРК для первичной профсоюзной организации и через бухгалтерию организации, отчисляет _____% денежных средств на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу с работниками и членами их семей из внебюджетного фонда.

9.8. Через средства информации, имеющиеся в учреждении, первичная профсоюзная организация информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

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

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

9.11. 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.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года (с 01.01.2022 г. по 31.12. 2024 г.) и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны могут продлить действие Коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

10.3. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании. С отчетом выступают обе стороны, подписавшие Коллективный договор.

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

**Председатель первичной
профсоюзной организации**

«_____» _____ 2022 г.

Работодатель:

«_____» _____ 2022г.