

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ М.И. ГЛИНКИ
Г. ЕЛЬНЯ 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

 Е. М. Ворфоломеева

Дата заключения
« 14 » декабря 2015 года

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО ДМШ г. Ельни

 Е.Н. Пlius

Дата заключения
« 14 » декабря 2015 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКОЙ МУЗЫКАЛЬНОЙ ШКОЛЫ ИМЕНИ М.И. ГЛИНКИ
Г. ЕЛЬНИ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
на 2016-2018 гг.**

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской музыкальной школы имени М.И. Глинки г. Ельни Смоленской области (далее МБУ ДО ДМШ г. Ельни)

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МБУ ДО ДМШ г. Ельни.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), Законом РФ «Об образовании», нормами отраслевого тарифного соглашения, Региональным соглашением по социально-экономическим вопросам с целью установления дополнительных, по сравнению с законодательством, социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот работникам МБУ ДО ДМШ г. Ельни, предоставленными работодателем.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБУ ДО ДМШ г. Ельни в лице первичной профсоюзной организации и ее коллективного руководящего выборного органа – профсоюзного комитета, возглавляемого председателем первичной профсоюзной организации Плис Еленой Николаевной (далее профком);

- работодатель - Ворфоломеева Е.М., директор МБУ ДО ДМШ г. Ельни.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО ДМШ г. Ельни.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком или иного представителя представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней со дня его подписания.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ ДО ДМШ г. Ельни, расторжения трудового договора с директором МБУ ДО ДМШ г. Ельни (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ ДО ДМШ г. Ельни коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При смене формы собственности МБУ ДО ДМШ г. Ельни коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности МБУ ДО ДМШ г. Ельни любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.12. При ликвидации МБУ ДО ДМШ г. Ельни коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО ДМШ г. Ельни.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно, путем переговоров.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Локальные нормативные акты принимаются по согласованию с профкомом.

1.18. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении МБУ ДО ДМШ г. Ельни непосредственно работниками и через профком (ст. 52,53 ТК РФ):

- согласование с профкомом вопросов увольнения работников по инициативе работодателя;

- проведение с профкомом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию учреждения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (эффективный контракт)

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, 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 (ст. 67, 68 ТК РФ).

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа не позднее трех рабочих дней.

2.2. 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.

2.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев) (ст. 70 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор оформляется как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58,59 ТК РФ).

В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы и другими лицами, имеющими доступ к персональным данным работников, включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (ст. 60, 60.1, 60.2 ТК РФ):

- работник обязан добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по занимаемой должности в соответствии с должностными инструкциями и функциональными обязанностями;

- работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Изменение определенных 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 определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72.1, 72.2, 73,74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

Содержание трудового договора включает в себя условия, предусмотренные частью 1 ст. 57 ТК РФ, а также Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта"

2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки,

установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, учреждений и другим работникам (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - 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);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в школе на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

2.12. 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 и настоящим договором.

2.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, списки сокращаемых работников, перечень вакансий, прилагаемые варианты трудоустройства.

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 50 % или более работников организации в течение 30 календарных дней.

2.14. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года 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 или ребенка инвалида до 18 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;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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.

Работникам, уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в случае создания в ней рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемых учреждениях.

В случае предстоящего сокращения работники, проработавшие на предприятии 10 лет и более, должны быть предупреждены о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца.

2.15. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3-х лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия.

2.16 Стороны договорились, что работодатель обязан предлагать работникам вакансии в других местностях, если изменяются определенные сторонами условия трудового договора (ст. 74 ТК РФ), в случае приостановки действия на срок до двух месяцев (лицензии, права на управление транспортным средством) ст. 76 ТК РФ, в случае увольнения работников по п.2, п.3 ст. 81 ТК РФ.

2.17. 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.

2.18. При увольнении работника по сокращению штата или численности выходное пособие выплачивается в размере, установленном законодательством (ст. 178 ТК РФ).

2.19. 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 учреждения 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.

2.20. Во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок (ст. 234 ТК РФ).

2.21. Прекращение трудового договора оформляется соответствии со статьей 84 ТК РФ.

3.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с ст. 48,49 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации».

- при успешном прохождении процедуры аттестации педагогического работника, установление ему, со дня вынесения решения аттестационной комиссией, соответствующей квалификационной категории;

- при прохождении процедуры аттестации предоставление работникам МБУ ДО ДМШ г. Ельни всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами;

3.2. Работодатель обеспечивает:

- повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет;

- сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статьи 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, в том числе оплату суточных;

- оплату курсов повышения квалификации, которая производится из внебюджетных средств при их наличии. В отдельных случаях оплата курсов может производиться учреждением и работником по обоюдной договоренности.

- предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе, введенной с 01 января 2009 г. новой системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

4.2. Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из минимальных окладов (ставок) заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней, устанавливаемых на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам

(ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ.

- выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, а также работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда,

- выплаты стимулирующего характера.

Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основе «Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской музыкальной школы имени М. И. Глинки г. Ельни Смоленской области» и с учетом мнения профкома.

4.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4. В случае изменения фонда оплаты труда и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 7 число следующего месяца.

Изменение размеров заработной платы производится в следующие сроки:

- при изменении размера денежного оклада – со дня заключения дополнительного соглашения к трудовому договору;
- при присвоении квалификационной категории – согласно дате принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня квалификационной категории работника предъявляемым требованиям;
- при присвоении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени;
- при присвоении почетного звания Российской Федерации по профилю деятельности работника – со дня присвоения почетного звания.

4.9. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, без содержания заработной платы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 % минимального оклада.

4.11. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством на основании больничного листа.

4.12. Решением работодателя средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок работникам.

4.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

4.14. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем

установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, порядке;

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

- оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ);

- в зависимости от финансового положения, работодатель может из различных источников финансирования:

а) оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам;

б) инвалидам и работникам в случае их длительной болезни;

в) женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми в возрасте от 1,5 до 3-ех лет;

г) премировать работников к юбилею (50,55,60 лет);

д) к Международному женскому Дню 8 Марта (женщин);

е) ко Дню защитника Отечества 23 Февраля (мужчин);

ж) к профессиональному празднику;

з) организовывать торжественные проводы впервые выходящим на пенсию работникам с вручением ценных подарков.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время, время отдыха работников МБУ ДО ДМШ г. Ельни определяется в соответствии с требованиями законодательства, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДМШ г. Ельни, согласованным с профкомом.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДМШ г. Ельни, учебным расписанием, годовым календарным графиком, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников учреждений образования 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,
- объемов учебной нагрузки,
- выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 97 ТК РФ) может производиться как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника. Оформляется личным заявлением работника, дополнительным соглашением к Трудовому договору и приказом директора МБУ ДО ДМШ г. Ельни.

5.5. Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Для работников являющихся инвалидами I и II группы продолжительность рабочего времени составляет не более 35 часов в неделю.

5.6. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

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

5.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В это время педагоги привлекаются работодателем к педагогической работе (участие в работе педагогического, методического советов, производственного заседания, заседаний методических объединений, заполнение учебно-методической документации и т.д.) и организационной работе (работа по повышению самообразования преподавателей, подготовка докладов, сообщений, отчетов; организация посещения библиотек, музеев, концертов; знакомство с педагогическим опытом преподавателей ДМШ, ДХШ, ДШИ Смоленской области и городов России т.д.) в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени необходимого для выполнения работ.

График работы в каникулярное время утверждается приказом

директора МБУ ДО ДМШ г. Ельни с указанием характера работы.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается хозяйственным и ремонтным работам, не требующим специальных знаний в пределах установленного рабочего времени.

5.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ)

5.12. 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.

5.13. Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первом-пятом курсах, сдачи итоговых государственных экзаменов и защиты выпускных квалификационных работ в соответствии со ст. 173, 174, 175, 176, 177 ТК РФ.

5.14. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ)

5.15. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ)

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика при возможности замены его на время отсутствия квалифицированным работником.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей того отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.17. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.18. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в установленном порядке. Порядок и условия предоставления, которого определяются Положением, утвержденным приказом МО РФ № 855 от 24.10.2002г. №3570 от 07.12.2000 г. (ст. 335 ТК РФ).

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. За педагогическим работником, находившимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске,

в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов) и учащихся.

Длительный срок до одного года педагогическим работникам (п.5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании») в МБУ ДО ДМШ г. Ельни может быть представлен в соответствии с существующими нормативными актами по заявлению работника, поданному не позднее, чем за две недели до начала нового учебного года. Отпуск предоставляется неоплачиваемый.

Стороны договорились, что длительный отпуск до одного года может предоставляться ежегодно не более чем одному преподавателю по одной и той же дисциплине. В случае возникновения спорных вопросов, длительный отпуск до одного года предоставляется совместным решением профсоюзной организации, администрации МБУ ДО ДМШ г. Ельни и трудовым коллективом с учетом представленных документов, подтверждающих необходимость предоставляемого отпуска.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

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

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

6.2.1. Выделять средства на мероприятия по охране труда;

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

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

6.2.4. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

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

6.2.6. Проводить инструктаж по охране труда для всех лиц,

поступающих на работу, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи;

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

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

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

6.2.10. Проводить работу по усилению пожарной безопасности, организует проведение периодических медицинских осмотров работников.

6.3. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда создается совместная комиссия из равного представительства сторон.

6.4. 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 видеодисплейных терминалов и персональных компьютеров (Сан.ПиН 2.2.2.542.-96).

6.5. 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.

6.6. Работодатель осуществляет анализ и сбор информации о состоянии экологической среды в учреждении, оплачивает путевки детям работников в возрасте до 15 лет включительно в детские оздоровительные лагеря проводит оздоровление работников учреждения в санаториях, пансионатах, домах отдыха.

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

6.8. На время приостановки работ в учреждении вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работников за ними сохраняется место работы, должность и

средний заработок (ст.220 ТК РФ).

В случае отстранения от работы работника, который не применил средства индивидуальной защиты, не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный предварительный или периодический осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.9. Работодатель обязуется предоставлять работающим женщинам, труд которых временно не может использоваться, с их согласия, отпуска без сохранения заработной платы с оказанием им помощи в самозанятости на этот период.

6.10. Освобождать беременных женщин от работы с охранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

6.11. Работодатель обязуется оснастить для организации горячего питания бытовые помещения электрочайниками и холодильниками.

7.СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

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

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

7.2. 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;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ

7.3. 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, 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 течении учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня,

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.

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

- учебные конкурсы:

- областного уровня – 1 день (участник), 1 день (лауреат)

- Межрегионального, Международного, Всероссийского уровня – 1 день (участник), 2 дня (лауреат);

- если работник занят на работе в выходной или праздничный день:

- более 8 часов с выездом в г. Смоленск, в города Смоленской области и России – 2 дня,

- менее 8 часов – 1 день,

- заведующим методическими объединениями:

- 4 рабочих дня в каникулярное время (при отсутствии средств стимулирующего фонда)

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 170 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профкома, ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность

размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные дни и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» и ТК РФ.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью установления должностных окладов, тарифных ставок, доплат, надбавок и премий, своевременным проведением тарификации и перетарификации.

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

9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условия Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечивать их новогодними подарками.

9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

9.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти близких родственников, рождении детей, бракосочетания, стихийного бедствия, потери имущества.

10.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания, ст. 43 ТК РФ. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

10.2. Контроль по выполнению настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны. Информация о выполнении Коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников трудового коллектива МБУ ДО ДМШ г. Ельни.

10.3. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий Коллективный договор, заключенный между директором муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской музыкальной школой имени М.И. Глинки г. Ельни Смоленской области и работниками трудового коллектива МБУ ДО ДМШ имени М.И. Глинки г. Ельни Смоленской области на 2016 - 2018 гг. с приложениями на _____ листах, зарегистрирован сектором социальной защиты населения в Ельнинском районе.

Регистрационный № _____

Дата регистрации _____

Приложения к коллективному договору:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДМШ г. Ельни.

Приложение № 2. Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской музыкальной школы имени М.И. Глинки г. Ельни Смоленской области

Приложение № 3. Положение по охране труда в МБУ ДО ДМШ г. Ельни.

Приложение № 4. Перечень должностей работников для обязательного медицинского осмотра.

Приложение № 5. График мероприятий по охране труда.

Приложение № 6. Перечень профессий и должностей работников и график выдачи спецодежды, средств индивидуальной защиты работникам МБУ ДО ДМШ г. Ельни.