

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

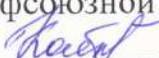
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Детская школа искусств городского округа — город Камышин

на 2021-2024 год

От работодателя:
Директор МБУ ДО ДШИ
 Плотников В.П.

14.09.2021г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Колпакова Н.В.

14.09.2021г.


Государственное казенное учреждение Волгоградской области Центр занятости населения города Камышина

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

«30» сентября 20 21 г.

Per. № 49-2021-КМШ

Должность специалист Ведущий специалист

Подпись 

Ф.И.О. 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детская школа искусств городского округа – город Камышин (далее МБУ ДО ДШИ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя: первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Колпаковой Надежды Владиславовны (далее - Профсоюз);

- работодатель в лице его представителя: директора МБУ ДО ДШИ Плотникова Владимира Павловича (далее - работодатель).

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.5. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников образования, обеспечение стабильности и эффективности деятельности образовательного учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО ДШИ.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) МБУ ДО ДШИ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.11.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.).

1.11.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе МБУ ДО ДШИ;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

II. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников

Стороны:

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ и иных нормативных актов, направленных на развитие и модернизацию образования в сфере искусства, и социальную защиту работников.

2.2. Совместными усилиями способствуют реализации в полном объеме приоритетных национальных образовательных проектов.

2.3. Совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образования.

2.4. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании областного и муниципального бюджета обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Волгоградской области, муниципалитета для решения следующих вопросов:

а) своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных учреждений в связи с ростом потребительских цен;

б) предусматривать в бюджете выделение средств на:

- охрану труда и пожарную безопасность в МБУ ДО ДШИ, специальную оценку условий труда;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников МБУ ДО ДШИ;

- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров.

2.5. Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов в соответствии с Положением.

2.6. Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в МБУ ДО ДШИ.

2.7. Работодатель:

2.7.1. Принимает меры по обеспечению полного и своевременного финансирования МБУ ДО ДШИ в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, областном и муниципальном бюджетах.

2.7.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.7.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников МБУ ДО ДШИ в соответствии с законодательством.

2.7.4. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.7.5. Сотрудничает с выборным органом первичной профсоюзной организации в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.7.6. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе педагогического совета учреждения, совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.7.7. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления МБУ ДО ДШИ. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.8. Профсоюзный комитет:

2.8.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МБУ ДО ДШИ.

2.8.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения

трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.8.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.8.4. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.8.5. Вносит предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, ведению переговоров по выполнению обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.8.6. Содействует предотвращению в образовательном учреждении коллективных трудовых споров.

2.8.7. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны договорились о том что:

3.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются эффективным трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

3.1.1.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.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

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

Приказ (распоряжение) 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 (распоряжения).

3.1.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором МБУ ДО ДШИ.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в эффективный трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы);
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.1.3. Трудовой договор с работниками МБУ ДО ДШИ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том

числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.4. Наименования должностей и профессий работников МБУ ДО ДШИ должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.5. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в МБУ ДО ДШИ.

3.1.6. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом МБУ ДО ДШИ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, отраслевым, территориальным Соглашениями и коллективным договором МБУ ДО ДШИ.

3.1.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.9. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.

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 Трудовым кодексом РФ.

3.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие

выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.4.1. Режим рабочего времени преподавателей, концертмейстеров при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- не нормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение к коллективному договору №9), графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

3.4.2. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

Предусмотреть педагогам учреждения один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.4.3. В исключительных случаях в образовательном учреждении представитель работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом не более двух часов подряд. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

3.4.4. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности МБУ ДО ДШИ, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы,

расписанием занятий, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.4.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.5. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

3.5.1. Привлечение работников МБУ ДО ДШИ 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5.2. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников МБУ ДО ДШИ.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

3.5.3. Администрация МБУ ДО ДШИ вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в исключительных случаях, предусмотренных гл. 4 Положения о временном переводе работников на дистанционную работу МБУ ДО ДШИ г. Камышин (**Приложение №**).

3.5.4. Особенности регулирования труда дистанционных работников регламентируются главой 49.1 Трудового кодекса РФ и Положением и временном переводе работников на дистанционную работу МБУ ДО ДШИ г. Камышин.

3.6. Педагогические работники МБУ ДО ДШИ имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных отпусках».

Другим работникам МБУ ДО ДШИ ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.6.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ. 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.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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.

3.6.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Ежегодный отпуск может быть продлен по согласованию с работодателем в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.7. Педагогические работники МБУ ДО ДШИ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным приказом МО № 3570 от 7.12.2000г.

3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

3.8.1. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.8.2. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в ТК РФ.

3.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в

установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

IV. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны договорились что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.1.1. Вопросы оплаты труда регулируются Положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств городского округа – город Камышин», разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда и постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. №4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по культуре Администрации городского округа - город Камышин.

4.1.2. Отнесение должностей работников образовательных учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств МБУ ДО ДШИ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в Муниципальном задании, в Плане финансово-хозяйственной деятельности МБУ ДО ДШИ, а также в тарификации с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

4.2.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБУ ДО ДШИ устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов, должностных окладов работников МБУ ДО ДШИ, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.2.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации и закрепляются в Положении об оплате труда МБУ ДО ДШИ.

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

4.2.3. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, Положением об оплате труда работников МБУ ДО ДШИ.

Работодатель обязан:

4.3. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.4. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить 4 числа и 19 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа МБУ ДО ДШИ средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера (материальную помощь) на социальную поддержку работников образования, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об оплате труда.

4.6. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплату труда производить как за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.7. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ)

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности МБУ ДО ДШИ в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

В случае пропусков занятий учащимися по уважительной или неуважительной причине время простоя преподавателю оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, либо при условии проведения преподавателем одного дополнительного занятия за три пропущенных в размере 100% тарифной ставки.

Дополнительные уроки должны быть отмечены в классном журнале в разделе «Дополнительно отданные уроки».

4.9. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливать до 12 процентов, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. №579 (Приложение №8 к коллективному договору).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производить по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, осуществлять повышенную оплату труда.

4.10. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивать надбавку в размере, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

Работник:

4.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник по согласованию с работодателем имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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.

4.13. Профсоюзный комитет:

4.13.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов образовательного учреждения по оплате труда.

4.13.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.13.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

V. РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации договорились, что в целях модернизации и развития МБУ ДО ДШИ стороны:

5.1.1. Способствуют созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

5.1.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. В 2021 году и последующие 2022-2023 годы добиваются финансирования повышения квалификации педагогических работников. Предусматривать дополнительные бюджетные ассигнования в соответствии со ст. 167 ТК РФ.

5.1.4. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

5.1.5. Обеспечивают реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, предусматривают бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур.

5.1.6. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.1.7. Обеспечивают формирование фонда оплаты труда работников МБУ ДО ДШИ с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

5.1.8. Обеспечивают организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса преподавателя, концертмейстера.

5.1.10. Организуют работу внештатных корреспондентов при первичной организации Профсоюза для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников образования в профсоюзной и ведомственной печати.

VI. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ.

6.1. Работодатель:

6.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения МБУ ДО ДШИ, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательного учреждения.

6.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

6.2. Профсоюзный комитет:

6.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации МБУ ДО ДШИ, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации МБУ ДО ДШИ.

6.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6.2.4. Принимает участие в подготовке аттестации педагогических работников МБУ ДО ДШИ.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

6.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения 15 и более работающих;

- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников образовательных учреждений в течение 90 календарных дней.

6.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБУ ДО ДШИ может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

Предоставлять высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора.

6.3.4. При сокращении численности или штата работников МБУ ДО ДШИ преимущественным правом на оставление на работе пользуются, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии по старости); семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение

двух лет после окончания срока их полномочий.

6.3.5. Увольнение работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ.

6.4. Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся отрасли при реорганизации или ликвидации учреждений; проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

6.5. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

6.6. Высвобождение работников, связанное с ликвидацией, репрофилированием МБУ ДО ДШИ и его структурных подразделений по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

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

6.8. Гарантировать работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

VII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Выделить средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором (план мероприятий по охране труда – **приложение №5**)

7.2. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах, сроки СОУТ которых истек.

7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников рабочих профессий, руководящих работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр согласно графика.

7.5. Обеспечить:

7.5.1. своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно норм и сроков выдачи (**приложение №6**);

7.5.2. моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно норм и сроков выдачи (**приложение №7**);

7.5.3. работников, направляемых для выполнения работ на другие участки, специальной одеждой и специальной обувью, предусмотренной установленными нормами для профессий и должностей участка;

7.5.4. ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

7.6. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

7.6.1 дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно специальной оценке условий труда;

7.6.2 доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно специальной оценке условий труда;

7.7. Ввести обязательное, за счет средств организации, медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:

7.8.1. ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

7.9. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

7.9.1. исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

7.9.2. установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

7.10. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

7.11. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.12. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

7.13. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

7.14. Работодатель обязуется:

7.14.1. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение МБУ ДО ДШИ, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.14.2. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

7.14.3. Производить доплату уполномоченному по охране труда трудового коллектива (профсоюза) за проведение общественного контроля за охраной труда.

7.14.4. Представлять информацию в выборный профсоюзный орган о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях.

7.15. Профсоюзный комитет обязуется:

7.15.1. Избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

7.15.2. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствии с законодательством.

7.15.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

7.15.4. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МБУ ДО ДШИ.

7.15.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

7.15.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.15.7. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.15.8. Защищает права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.15.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.15.10. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, стороны договорились:

8.1.1. Предоставлять работникам МБУ ДО ДШИ дополнительные оплачиваемые выходные дни, с учетом специфики учебного процесса для ухода за детьми инвалидами. (Ст.262 ТК РФ)

8.1.2. Предоставлять работникам оплачиваемые (ст.116 ТК РФ) или не

оплачиваемые, исходя из финансовых возможностей, свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день.

8.1.3. Предоставлять работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

8.1.4. Предоставлять не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа образовательного учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 5 календарных дней либо доплату за работу, в соответствии с Положением по оплате труда (ст.116 ТК РФ).

8.1.5. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам, осуществляющим уход за детьми (ст.263 ТК РФ) по их письменному заявлению.

8. 2. Стороны подтверждают:

Работодатель:

8.2.1. Проводит за счет работодателя периодические медицинские осмотры работников МБУ ДО ДШИ, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

8.2.2. Осуществляет систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

Профсоюзный комитет:

8.2.3. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

8.2.4. С согласия работников создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

8.2.5. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.2.6. Осуществляет правовые консультации по социально - бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим

Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008г. № 56-ФЗ.

9.3. Работодатель своевременно предоставляет в Комитет по культуре информацию о работниках МБУ ДО ДШИ, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

9.4. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем (директором) МБУ ДО ДШИ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

10.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

10.1.3. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона РТ «О профессиональных союзах» работнику, избранному председателем выборного профсоюзного органа, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

10.1.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.1.5. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

10.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются 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);
- привлечение к работе в выходные 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 работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда 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);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.3. Учитывают значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Устанавливают стимулирующую выплату работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда МБУ ДО ДШИ.

10.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.5. Представляют к награждению почетными грамотами наиболее отличившихся профсоюзных работников.

10.6. Работодатель производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

10.7. Интересы, отраженные в данном соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

11.1. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (контролю за выполнением коллективного договора), принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

11.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в ЦЗН.

11.3. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников МБУ ДО ДШИ Протокол № 1 от 14.09.2021 г.

Подписи сторон:

От работодателя:

Директор **МБУ ДО ДШИ**


Плотников В.П.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации **МБУ ДО ДШИ**


Колпакова Н.В.

«14» 09 2021г.

«14» 09 2021г.

