


Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ ДО «ДШИ» р.п.Самойловка
 Е.В. Лётова
Протокол от «15» мая 2023г.

Директор ГБУ ДО «ДШИ»
р.п. Самойловка


 Е.А. Голодова
«15» мая 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств» р.п. Самойловка
на 2023-2026 годы


Реш. № 1285/23-ЕД
от 16.05.2023


1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора ГБУ ДО «ДШИ» р.п. Самойловка Голодовой Евгенией Анатольевной и работниками в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Лётовой Еленой Викторовной, действующего на основании Устава Российского Профсоюза работников культуры.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с органом самоуправления учреждения.

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

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

1.9. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Трудовой договор и обеспечение занятости.

2. Стороны договорились:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенном в письменном виде, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

Конкретизировать в трудовом договоре с работником учреждения его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии

оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также мер социальной поддержки.

В отношении каждого работника уточнять и конкретизировать его трудовую функцию, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливать размер стимулирующих выплат за их выполнение. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

При заключении трудового договора учитываются:

система оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок;

система нормирования труда;

условия оплаты труда работников по итогам специальной оценки условий труда, а также иные особые условия труда работников;

режим рабочего времени и отдыха;

штатное расписание учреждения;

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, настоящим коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

2.2.6. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее договора, и с учетом положений Договора.

2.2.7. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.2.9. Изменение существенных условий трудового договора с педагогическими работниками по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работы работником без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.2.10. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора с педагогическими работниками допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (изменение числа групп, количества обучающихся и др.).

2.2.11. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также

с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.16. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

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

2.2.19. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.21. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

- одновременно двух работников из одной семьи.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Начало работы с 9.00, окончание работы в 18.00.

Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного персонала образовательной организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя, нормальная продолжительность рабочего времени которой не может превышать 40 часов в неделю.

Вспомогательному персоналу: рабочему по комплексному обслуживанию здания, уборщику служебных помещений, гардеробщику, вахтёру устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается согласно ст.92 ТК РФ.

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

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),

- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников»).

3.5. Педагогическим работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, предусмотренным расписанием индивидуальных и групповых занятий каждого работника, утвержденного соответствующим приказом директора.

3.6. Установленный работнику на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, а также сокращения количества групп и обучающихся.

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

3.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями работника, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

3.9. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

В каникулярное время все работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом (ст. 113 ТК РФ).

3.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.12. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч.3 ст. 113 ТК РФ.

3.13. Продолжительность рабочего дня в предпраздничные дни уменьшается на 1 (один) час.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

3.15. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска: Педагогическим работникам учреждения, в том числе директору и заместителю директора по учебной и воспитательной работе – 56 календарных дней, остальным работникам учреждения – 28 календарных дней.

3.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

3.19. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 рабочий день;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 3 календарных дней;

3.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.21. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 рабочий день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при

исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.22. Педагогическим работникам в соответствии со ст.335 Трудового кодекса Российской Федерации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

3.24. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников- членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается. Основная оплата труда производится независимо от конечных результатов работы учреждения, поощрения - с учетом этих результатов.

Стороны договорились установить минимальный размер заработной платы для работников учреждения в сумме не менее минимальной заработной платы, установленной законом на территории Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

4.2. Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» р.п. Самойловка, утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3. Устанавливать размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» р.п. Самойловка.

4.4. Выплачивать заработную плату 1 и 16 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или не рабочим

праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.5. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

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

4.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

4.8. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

4.9. Производить оплату отпуска согласно ст. 136 Трудового Кодекса РФ не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленные законом сроки, отпуск переносится и его началом считается третий день после выплаты отпускных.

4.10. Сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней все права, предусмотренные трудовым договором и настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме.

4.11. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.12. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее чем за 2 месяца.

4.13. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения.

4.14. При формировании фонда оплаты труда работников, средства на стимулирующие надбавки и премиальные выплаты предусматриваются в размере не менее 20 процентов от суммы установленных окладов.

4.15. Профсоюз обязуется:

-осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

-вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.5.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников.

5.5.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.5.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего,

среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.5.5. 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления культурой), а также в других случаях.

5.5.6. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Положения о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённого приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.5.7. Обеспечивать работнику своевременное прохождение аттестации в установленные сроки и по ее результатам устанавливать работникам полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии педагогических работников.

5.5.8. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя не реже одного раза в 5 лет;
- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

5.5.9. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.5.10. Работнику, не подтвердившему своевременно или в ходе аттестации, имеющуюся у него квалификационную категорию, категория снимается.

5.5.11. При переходе на новое место работы, в том числе и в связи с переездом в другой район или город, за педагогическими и руководящими

работниками образования сохраняется присвоенная ему по прежнему месту работы квалификационная категория.

6. Охрана труда

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Обеспечивать проведение медицинских осмотров, в соответствии с законодательством РФ за счет средств работодателя.

6.3. В соответствии с действующим законодательством проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда и экологической безопасности

6.4. Обеспечить оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранность имущества, закрепленного за работником.

6.5. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

6.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.7. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.8. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда) контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.9. Контролировать выполнение работниками своих обязанностей в области охраны труда (ст.214 ТК РФ).

6.10. Профсоюз обязуется:

6.10.1. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, в случаях выявления нарушений предлагает работодателю устранить их. Информировывает соответствующие органы о нарушениях.

6.10.2. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

6.10.3. Оказывает консультативную помощь работникам в вопросах охраны труда.

7. Социальные гарантии и льготы

7. Стороны пришли к соглашению о том что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения;

7.2.4. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

7.2.5. Обеспечивать прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров педагогических работников. Сохранять средний заработок за время прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.2.6. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

7.2.7 Работодатель оказывает работникам учреждения материальную помощь в случаях и на условиях, предусмотренных в Положении об оплате и труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» р.п. Самойловка.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

8.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

8.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.2. содействия их занятости;

8.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

8.2.4. соблюдения законодательства о труде;

8.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Профсоюзная организация представляет интересы и защищает интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых, связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391,399, 400, ТК РФ, п.1 ст.11 и ст.14 ФЗ о профсоюзах).

8.4. «Работодатель», должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому и их деятельности (ст.377 ТК РФ).

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» другими федеральными законами, настоящим коллективным договором

Работодатель обязуется:

-соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

-не вмешиваться в уставную деятельность профсоюзной организации;

-не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзной организации;

-предоставлять возможность участия председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (ст.53 ТК РФ).

-ежемесячно и бесплатно перечислять при наличии письменных заявлений работников на р/с Саратовской областной организации РПРК членские профсоюзные взносы в размере 1% от зарплаты работника. Взносы перечисляются одновременно с выплатой зарплаты. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

-предоставлять профкому помещение для проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации;

-осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией;

-предоставлять членам выборного профсоюзного органа организации, уполномоченному профсоюзу по охране труда, членам профсоюза работающим в совместно созданных с администрацией комиссиях, не освобожденным от производственной работы, свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения их общественных обязанностей в интересах коллектива, в том числе и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

-гарантировать освобождение от производственной и творческой деятельности членов выборных профсоюзных органов (делегатов съездов, конференций, членов пленума), участников собраний, созываемых Профсоюзом, с сохранением среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном действующим законодательством.

8.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы):

-увольнение по инициативе представителя работодателя, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

8.7. Работа в качестве представителя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников.

8.8. Увольнение по инициативе администрации, руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации в соответствии со ст.376 ТК РФ в течение 2 лет после окончания выборных полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.9. Члены профсоюза пользуются дополнительными льготами:

- правом на бесплатную юридическую помощь;
- правом на защиту профсоюзом в случае трудового конфликта;
- получение материальной помощи.

8.10. Предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового

законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

8.11. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения культуры подлежат:

- система оплаты труда в учреждении;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;
- распределение выплат стимулирующего характера;
- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях 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 ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

9.5. Организовывать учебу профсоюзного актива, в том числе совместно с администрацией.

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

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

9.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

9.9. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

9.10. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

9.11. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области для уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

10.3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.

10.4. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

10.6. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.7. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

Пронито, пронумеровано
и скреплено печатью

193 (228) пронито) листов

Директор ГБУ ДО «ДШИ» р.п. Самойловка

Подпись: *Е.А. Голодова* /Е.А. Голодова/

« 15 » мая 2015 г. М.П.



[Handwritten scribbles]