

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств «Традиция» с. Власиха г. Барнаула
(МБУ ДО ДШИ «Традиция»)

на период с 2022 -2025 г.г.

От работников:

Представитель работников –
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО ДШИ «Традиция»

_____/Р.Д. Нетеса/
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 2022 г.

М.П.

От работодателя:

Директор
МБУ ДО ДШИ «Традиция»

_____/Л.В. Белькова/
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 2022 г.

М.П.

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
«24» августа 2022г.
протокол №3

СОДЕРЖАНИЕ

I. Коллективный договор	3-29 стр
II Приложения	
<u>Приложение 1.</u> Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДШИ «Традиция»	30-52 стр
<u>Приложение 2.</u> Соглашение по охране труда на 2020-2023 гг.....	53 – 56 стр
<u>Приложение 3.</u> Перечень должностей работников МБУ ДО ДШИ «Традиция», которые обязаны проходить предварительный и периодические медосмотры (пр. Минздравсоцразвития РФ от 28.01.2021 №29н).....	57 стр
<u>Приложение 4.</u> Перечень профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ	58 стр
<u>Приложение 5.</u> Перечень должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (ст.101, 119 ТК РФ).....	59 стр
<u>Приложение 6.</u> Перечень должностей педагогического персонала МБУ ДО ДШИ «Традиция», имеющего право на сокращенную продолжительность рабочего времени.....	60 стр
<u>Приложение 7.</u> Положение о формировании и распределении фонда оплаты труда МБУ ДО ДШИ «Традиция».....	61 – 77 стр
<u>Приложение 8.</u> Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок сотрудникам МБУ ДО ДШИ «Традиция».....	78 - 87 стр
<u>Приложение 9.</u> Положение о системе оценки эффективности деятельности МБУ ДО ДШИ «Традиция» (Раздел 6. «Оценка качества работы педагогических работников, сотрудников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУ ДО ДШИ «Традиция» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»).....	88 – 116 стр
<u>Приложение 10.</u> Положение об Управляющем совете МБУ ДО ДШИ «Традиция».....	117 – 125 стр
<u>Приложение 11.</u> Положение об Экспертной комиссии Управляющего совета МБУ ДО ДШИ «Традиция».....	126 – 130 стр
<u>Приложение 12.</u> Положение о Конфликтной комиссии Управляющего совета МБУ ДО ДШИ «Традиция».....	131 – 134 стр
<u>Приложение 13.</u> Перечень должностей педагогических работников, по которым сообщаются должностные обязанности, учебные программы, профили работы.....	135 стр
<u>Приложение 14.</u> Порядок учета мотивированного мнения Профкома первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ «Традиция» при принятии локальных нормативных актов.....	136 стр
<u>Приложение 15.</u> Порядок учета мотивированного мнения Профкома первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ «Традиция» при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.....	137 – 138 стр

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств «Традиция» с. Власиха г. Барнаула (далее МБУ ДО ДШИ «Традиция»).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в редакции действующей с 25.07.2022г.;

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в редакции от 21.12.2021г.;

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 14.07.2022г.;

Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №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» от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,».

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО ДШИ «Традиция» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель, в лице его представителя – директора МБУ ДО ДШИ «Традиция» Бельковой Ларисы Викторовны (далее – Работодатель);

работники учреждения, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Нетесы Романа Дмитриевича (далее – Профсоюзная организация).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших договор о работе по совместительству.

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, имеют право уполномочить Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ «Традиция» (далее – Профком первичной профсоюзной организации) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1 % от заработной платы.

1.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

1.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются дополнительным соглашением, которое регистрируется в уполномоченном органе исполнительной власти Алтайского края по труду и занятости.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с её директором.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности образовательной организации, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.12. При ликвидации образовательной организации, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется его Сторонами в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.16. Локальные нормативные акты МБУ ДО ДШИ «Традиция», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с Профкомом первичной профсоюзной организации.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией и непосредственно работниками через профсоюзную организацию:

учет мнения Профкома;

консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

обсуждение с Работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
участие в разработке и принятии Коллективного договора;
другие формы.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного Трудового договора и изданием соответствующего приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах. После его подписания Сторонами один экземпляр Трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра Трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре Трудового договора, хранящегося у Работодателя.

2.3. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

2.4. При приеме на работу (до подписания Трудового договора), Работодатель обязуется ознакомить под роспись вновь принимаемых Работников с настоящим Коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностной инструкцией, другими локальными актами МБУ ДО ДШИ «Традиция», непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5. В Трудовом договоре оговариваются обязательные условия Трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе - объем учебной нагрузки и/или режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной Трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическому персоналу в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказе директора образовательной организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.7. По инициативе Работодателя изменение условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп/классов или количества учащихся, изменение количества часов работы по

Учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (Глава 12 ТК РФ)).

В течение учебного года изменение условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли Сторон.

О введении изменений в условия Трудового договора, Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме, не позднее чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные ТК РФ.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Прекращение Трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязуется:

заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

проводить сокращение численности или штата Работников в летний каникулярный период.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии);

проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;

одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;

награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата Работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности

или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.13. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст.373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.14. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном Гл.26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата Работников МБУ ДО ДШИ «Традиция» устанавливается согласно Постановлению администрации города Барнаула от 26.03.2018 г. № 549 «О системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Барнаула, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам» в редакции от 10.08.2022г.

3.2. Оплата труда Работников производится на основании Положения «О формировании и распределении фонда оплаты труда работников МБУ ДО ДШИ «Традиция» (далее - Положение о ФОТ), приложение 7 к настоящему Коллективному договору.

3.3. Выплата заработной платы производится каждые полмесяца (аванс – не позднее 25 числа текущего месяца, окончательный расчёт – не позднее 10 числа месяца, следующего за расчётным).

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (ст. 136 ТК РФ):

о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период;

о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При выплате заработной платы всем Работникам выдается расчетный листок по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждена Учетной политикой МБУ ДО ДШИ «Традиция», с учетом мнения профсоюзной организацией образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ). По заявлению Работника расчетный листок может направляться Работнику в форме электронного документа на указанный в личном заявлении Работника электронный адрес.

3.4. Заработная плата Работнику выплачивается в месте выполнения им работы, либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть пе-

реведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.5. 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. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 142 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.7. В случае нарушения Работодателем установленного настоящим Коллективным договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 (одной сто пятидесятой) действующей на данное время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня, после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.8. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производиться не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.9. Оплата труда Работников МБУ ДО ДШИ «Традиция» состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

Директор МБУ ДО ДШИ «Традиция» обеспечивает результативность и эффективность использования ФОТ МБУ ДО ДШИ «Традиция», в пределах установленных средств и формирует ФОТ учреждения с разделением его на базовую и стимулирующую части.

3.10. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ МБУ ДО ДШИ «Традиция».

3.11. Базовая часть ФОТ МБУ ДО ДШИ «Традиция» обеспечивает гарантированную оплату труда его Работникам.

3.12. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБУ ДО ДШИ «Традиция» устанавливаются директором образовательной организации на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ, не ниже минимальных рекомендуемых окладов, утверждаемых постановлениями Администрации города Барнаула, являющихся приложением № 1 к Положению о формировании и распределении фонда оплаты труда МБУ ДО ДШИ «Традиция» (Приложение 7 к настоящему Коллективному договору).

3.13. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются директором МБУ ДО ДШИ «Традиция» по согласованию с Профкомом первичной

профсоюзной организации в пределах стимулирующей части ФОТ. Максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работникам в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учётом мнения профсоюзной организации (ст. 135 ТК РФ).

Председателю первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ «Традиция» устанавливается размер доплаты стимулирующего характера, в том числе из внебюджетных источников.

Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора МБУ ДО ДШИ «Традиция».

В числе выплат стимулирующего характера Работнику может устанавливаться надбавка за качество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности в целях его материальной заинтересованности в конечных результатах работы.

3.14. В случае образования экономии заработной платы в образовательной организации, средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

3.15.1. Минимальный базовый оклад Работникам из числа педагогического персонала определяется, исходя из рекомендованных минимальных окладов, утверждаемых Постановлениями Администрации города Барнаула с учётом последующих изменений и дополнений по мере их вступления в законную силу.

3.15.2. К окладам педагогических Работников МБУ ДО ДШИ «Традиция» устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за уровень образования;

3.15.3. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам МБУ ДО ДШИ «Традиция» устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в сельской местности;
- районный коэффициент к заработной плате.

Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются директором МБУ ДО ДШИ «Традиция» и устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, являющимися приложениями к настоящему Коллективному договору с учетом мнения Профкома первичной профсоюзной организации школы.

3.15.4. Для педагогических работников МБУ ДО ДШИ «Традиция» предусмотрены стимулирующие выплаты:

за стаж работы – устанавливается за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического персонала согласно прило-

жению № 4 к Положению о формировании и распределении фонда оплаты труда МБУ ДО ДШИ «Традиция» (Приложение 7 к настоящему Коллективному договору);

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент к окладу с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды:

-за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности образовательной организации или профессиональной деятельности) – 1,2, но не более 7000 рублей в месяц;

-за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности образовательной организации или профессиональной деятельности) – 1,1, но не более 3000 рублей в месяц;

-за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности образовательной организации или профессиональной деятельности), а также «Мастер спорта международного класса» – 1,1;

-за академическую степень «Магистр», за отраслевые награды: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник спорта» – 1,05;

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из коэффициентов (максимальный).

за участие в инновационных проектах педагогическим работникам МБУ ДО ДШИ «Традиция» устанавливается коэффициент к окладу – 1,25;

выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", первые три года осуществляется ежемесячная выплата к должностному окладу, размер которой устанавливается в соответствии с локальными актами МБУ ДО ДШИ «Традиция», в пределах ФОТ МБУ ДО ДШИ «Традиция», с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ «Традиция», но не менее 30% от размера должностного оклада - в первый год работы, не менее 20% - во второй год работы, не менее 10% - в третий год работы.

стимулирующие выплаты за качество работы по итогам работы - по триместрам (первый триместр - с 01 января по 31 мая; второй триместр - с 01 июня по 31 августа; третий триместр - с 01 сентября по 31 декабря) текущего года - по основной должности - устанавливаются педагогическим работникам в соответствии с критериями оценки качества работы, утвержденными локальным актом МБУ ДО ДШИ «Традиция» - Положением о системе оценки эффективности деятельности Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Традиция» с. Власиха г. Барнаула. Размер стимулирующих выплат устанавливается на основании итоговых ведомостей оценки эффективности деятельности педагогических работников, согласованных с Управляющим советом и утвержденных директором МБУ ДО ДШИ «Традиция» в пределах стимулирую-

щей части ФОТ, с учетом мнения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ «Традиция».

премии по итогам работы (за три, шесть, девять месяцев, год) производятся за счет экономии средств ФОТ МБУ ДО ДШИ «Традиция» в соответствии с критериями оценки качества работы с учетом мнения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ «Традиция».

за наставничество.

Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

3.15.5. Педагогическим работникам устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации,
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с Перечнем, определенном соответствующим межотраслевым соглашением, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса об оплате труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием является заявление работника, ходатайство руководителя органа управления образованием или руководителя образовательной организации, копия аттестационного листа или выписка из приказа Министерства об установлении квалификационной категории.

Указанные документы подаются на имя министра образования и науки Алтайского края для рассмотрения и принятия решения.

3.16. Оплата труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

3.16.1. Базовая часть оклада учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из оклада (ставки) и выплат компенсационного характера.

3.16.2. Стимулирующая часть к окладу учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается за качество выполненной работы, в том числе:

- за качество выполняемых работ:
 - за качественное исполнение должностных обязанностей,
 - сохранность материально-технического оснащения;
- за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности – в зависимости от фактической нагрузки:
 - за создание условий для оказания качественной услуги;
 - обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
 - содействие педагогическим работникам в организации образовательного процесса;
- премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ) - за эффективную работу в определённый период времени.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются соответствующими локальными нормативными актами - Положением «О порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок работникам МБУ ДО ДШИ «Традиция» (Приложение 8 к настоящему Коллективному договору,) и Положением об оценке эффективности деятельности МБУ ДО ДШИ «Традиция» - раздел 6. (Приложение 8 к настоящему Коллективному договору) и утверждаются с учетом мнения Профкома первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ «Традиция».

Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом директора МБУ ДО ДШИ «Традиция»

Начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на текущий год при его отсутствии – не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, без учёта районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.17. Оплата труда административно-управленческого персонала МБУ ДО ДШИ «Традиция» состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

Зарплата заместителей директора, главного бухгалтера, заведующих отделами и подразделениями состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положения о формировании и распределении фонда оплаты труда МБУ ДО ДШИ «Традиция» (приложение 7 к настоящему Коллективному договору).

3.18. МБУ ДО ДШИ «Традиция» осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается администрацией МБУ ДО ДШИ «Традиция» с учетом мнения Профкома первичной профсоюзной организации.

3.20. Переработка рабочего времени, а также работа на концертах, фестивалях, социокультурных мероприятиях, профильных творческих сменах, творческих поездках с коллективами детей, осуществляемые по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

По желанию Работника образовательной организации сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.21. Педагогическим работникам сохраняется размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

до двух лет:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

до одного года:

- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;
- нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя органа управления образованием, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу, размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории. Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

3.22. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных Трудовым договором, производится при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, государственных наград – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при изменении (увеличении) продолжительности педагогического стажа.

3.23. За Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного Коллективного договора по вине Работодателя, сохраняется заработная плата в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам, несёт директор (лицо, его заменяющее) образовательной организации.

3.24. Время простоя не по вине Работника оплачивается из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации) в соответствии со ст.157 ТК РФ.

3.25. На основании пункта 16 постановления Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" в случае повышения должностных окладов работникам МБУ ДО ДШИ «Традиция», при исчислении среднего заработка учитываются оклады и повышающие коэффициенты к окладам.

IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

4.1. Создавать условия для обеспечения своевременной разработки и выполнения в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда. При условии финансирования учредителем, выделять средства на осуществление предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение 2.1 и 2.2. к настоящему Коллективному договору) мероприятий по охране труда.

Обеспечивать своевременную разработку и выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ и Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, Городским отраслевым соглашением по организациям города Барнаула, осуществляющим образовательную деятельность.

4.2. Создать в образовательной организации службу по охране труда и развивать её деятельность в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ.

4.3. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять системное управления охраной труда (СОУТ) в образовательной организации.

4.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

4.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения Профкома (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

4.6. Обучить работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

4.7. Обучить электротехнический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

4.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

4.9. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.10. Обеспечить работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств (приложение 4 к настоящему Коллективному договору).

Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств.

4.11. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.12. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя.

Работодатель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (приложение 3 к настоящему Коллективному договору).

4.13. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах образовательной организации.

4.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

4.15. Предоставлять органам Профсоюза, ответственным за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

4.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, и учащихся, в том числе по оказании первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

4.17. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны труда и членов комиссии в установленные сроки.

4.18. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку

работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

4.19. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

4.20. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

4.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к настоящему Коллективному договору.

Производить расчет потребности на компенсационные расходы для работников с вредными условиями труда, в случае, если таковые установлены протоколами проведения СОУТ.

4.22. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

4.23. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, в случае несчастного случая на производстве.

4.24. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.25. Создать необходимые условия для работы уполномоченных первичной профсоюзной организации по охране труда: обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств образовательной организации.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

5.3. Педагогические работники, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и на основании ст. 47 п.5 ч. 2, имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем 1 раз в 3 года за счет средств работодателя (в случае выделения ассигнований на данные цели финансирования образовательной организации учредителем).

5.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

5.5. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией, в том числе:

5.5.5. Устанавливает педагогическим работникам квалификационные категории при прохождении аттестации на имеющуюся квалификационную категорию (первую, высшую) по особой (льготной) форме без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов в случаях, если имеются:

– государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы), медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»), почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»);

– ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: медаль К.Д. Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

– звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности.

Особой (льготной) формой аттестации, указанной в п.3.28. педагогический работник может воспользоваться только один раз в рамках действия «Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Алтайского края».

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности).

5.6.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

5.6.3. В случае направления Работника для повышения квалификации, сохранить 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) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.6.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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»,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

6.2. Рабочее время Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДШИ «Традиция» с учетом мнения Профкома (ст.190 ТК РФ) - приложение 1 к настоящему Коллективному договору.

6.3. Продолжительность рабочего времени в МБУ ДО ДШИ «Традиция» регулируются ст. 92 и 333 ТК РФ и Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Трудовом договоре».

6.4. Для Работников административно-управленческого персонала (заместителей директора, главного бухгалтера, заведующих подразделениями и отделами) устанавливается ненормированный рабочий день. Согласно ст.101, ст.119 ТК РФ за ненормированный рабочий день предусматриваются дополнительные дни отдыха (приложение 5 к настоящему Коллективному договору);

6.5. Педагогическим работникам МБУ ДО ДШИ «Традиция», в зависимости от должности и специальности, с учетом особенностей их труда устанавливается:

продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю - педагогам-организаторам, методистам, педагогу-психологу, педагогу-библиотекарю;

норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;

норма часов работы за ставку заработной платы 24 часа в неделю – концертмейстерам;

продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре.

6.6. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за должностной оклад (ст. 91 ТК РФ), согласно графику сменности, составленному Работодателем с учетом мнения профкома.

6.7. Учебная нагрузка на новый учебный год в МБУ ДО ДШИ «Традиция» устанавливается Руководителем по согласованию с Профкомом первичной профсоюзной организации.

6.8. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности педагогическими кадрами.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия Работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения групп/классов.

6.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для ее выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

6.10. Необходимо устанавливать:

– учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, на общих основаниях и передавать её на этот период для выполнения другим Работникам;

– для Работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня согласно графику сменности, составленному администрацией МБУ ДО ДШИ «Традиция» с учётом мнения профсоюзной организации.

6.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

При составлении расписания педагогам может предусматриваться один свободный от учебных занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В этот день педагоги не освобождаются от выполнения должностных обязанностей, связанных с участием в мероприятиях МБУ ДО ДШИ «Традиция» или выполнение дополнительной работы, предусмотренной индивидуальным планом.

6.12 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в социокультурных, концертных, фестивально-конкурсных мероприятиях, педагог вправе использовать по своему усмотрению для методической работы и повышения квалификации.

6.13. Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

6.14. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.15. В целях рационального использования Работниками выходных и нерабочих праздничных дней рекомендуется считать:

- выходным днем субботу, следующую за выходным нерабочим праздничным днем;
- другие дни, при переносе выходных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации.

Кроме этого, администрации необходимо предусмотреть и обеспечить корректировку программ или перенос занятий на другие ближайшие рабочие дни в соответствии с нормами СанПин.

6.16. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не устанавливается.

6.17. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ «Традиция». Привлечение к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, возможно только на основании приказа, с письменного согласия Работника ст.99 ТК РФ.

6.18. Привлекать отдельных Работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия Работника и на основании приказа. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, Работодатель должен учитывать мнение Профкома.

6.19. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха, который оплате не подлежит (см. ч. 1 и 2 ст. 153 ТК).

6.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается

постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.21. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

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

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

6.22. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

6.23. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы ст. 128 ТК РФ:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

6.24. В соответствии с перечнем должностей Работников с ненормируемым рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее шести календарных дней предоставляется (ст. ст.101, 119 ТК РФ) заместителям директора, заведующим подразделениями и отделами, главному бухгалтеру. Перечень должностей с ненормируемым рабочим днем и его продолжительность разрабатывается учреждением самостоятельно (приложение 5 к настоящему Коллективному договору).

6.25. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска

6.25.1. За общественную работу:

- 3 дня председателю профсоюзной организации;
- 1 день активным членам профсоюзного комитета;
- 3 дня Ветеранам труда.

6.25.2. Сотрудникам учреждения, прошедшим вакцинацию прививками, включенными в национальный календарь профилактических прививок и календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям – 1 календарный день в день вакцинации, при этом день вакцинации согласовывается с Работодателем.

Работник обязан предоставлять специалисту по кадрам МБУ ДО ДШИ «Традиция» документы, подтверждающие наличие оснований для предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха, предусмотренных настоящим пунктом, с подтверждением обстоятельств, являющихся основанием для предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха.

Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года со дня вакцинации.

6.26. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 года № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за 30 дней до дня его начала, в заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска. Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске,
- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

6.27. Общим выходным днём для Работников МБУ ДО ДШИ «Традиция» является воскресенье.

6.28. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.29. Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурств, сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДШИ «Традиция» - локальным актом, являющимся приложением 1 к настоящему Коллективному договору.

VII. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. В целях более эффективного участия молодых педагогических сотрудников в работе и развитии потенциала МБУ ДО ДШИ «Традиция», вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников, стороны Коллективного договора договорились:

7.1.1. Молодыми педагогическими сотрудниками считаются работники в возрасте до 35 лет.

7.1.2. Работодатель обязуется информировать молодых педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.

7.1.3. Работодатель совместно с профсоюзной организацией разрабатывает и принимает программу работы с молодыми педагогическими сотрудниками в организации.

7.1.4. Работодатель обеспечивает повышение квалификации молодых педагогических сотрудников не реже одного раза в 3 года.

7.1.5. Молодым специалистам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» первые три года устанавливается ежемесячная выплата к окладу. Размер поощрительной надбавки определяется администрацией МБУ ДО ДШИ «Традиция» самостоятельно в пределах средств, выделенных образовательной организацией на оплату труда, но не менее 30% от размера должностного оклада – в первый год работы, не менее 20% - во второй год работы, не менее 10% - в третий год работы.

7.1.6. Работодатель осуществляет и оплачивает ежегодное проведение медицинских осмотров молодых работников.

7.2. Первичная профсоюзная организация, при наличии имеющихся средств, может оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам, членам профсоюзной организации.

- молодым педагогическим сотрудникам на проведение свадьбы первого брака;
- молодым педагогическим сотрудникам работникам – родителям, у которых дети пошли в первый класс школы;
- молодым педагогическим сотрудникам при рождении ребенка.

7.3. Первичная профсоюзная организация:

активно использует законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

оказывает помощь молодым педагогическим сотрудникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

своевременно предоставляет информацию и оказывает помощь молодым педагогическим сотрудникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий;

использует моральные и материальные стимулы поощрения молодых педагогов, занимающихся общественной работой

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять бесплатно профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ «Традиция» помещение для работы и заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступных для всех работников местах, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

8.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации МБУ ДО

ДШИ «Традиция», перечислять на её счет членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников одновременно с выдачей заработной платы.

8.3. При наличии предварительного согласия Профкома первичной профсоюзной организации осуществлять:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод Работников, являющихся членами Профкома первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе Работодателя члена Профкома первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.4. При наличии согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производить:

- увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата Работников образовательной организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- увольнение Работника за его несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- увольнение Работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.5. Освобождать от основной работы председателя профсоюзной организации, членов профсоюзной организации для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом горкома или других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

8.6. Предоставлять членам первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любому вопросу трудовых отношений и социально-экономического развития МБУ ДО ДШИ «Традиция».

8.7. Включать членов профсоюзной организации в состав комиссий МБУ ДО ДШИ «Традиция» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда (СОУТ), охране труда, социальному страхованию, трудовым спорам, и других.

8.8. Рассматривать с учётом мнения (по согласованию) профсоюзной организации следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе Работодателя (ст. 82. 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. ст. 101. 119 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.9. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

8.10. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МБУ ДО ДШИ «ТРАДИЦИЯ»

Профком первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ «Традиция» обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации МБУ ДО ДШИ «Традиция» по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, руководствуясь главой 58 ТК РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (стр.148).

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда (ФОТ), стимулирующего фонда и иных фондов образовательной организации.

9.4. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры защиты

персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).

9.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации Работников.

9.6. Участвовать в работе комиссий МБУ ДО ДШИ «Традиция» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда (СОУТ), охране труда и других.

9.7. Направлять Работодателю заявления о нарушении директором (лицом, его заменяющим), его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего Коллективного договора; соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

9.9. Защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.10. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий.

9.11. Участвовать в учёте и распределении путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

9.12. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

9.13. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в МБУ ДО ДШИ «Традиция» с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

9.14. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию Работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.

9.15. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюзной организации и их семей, во взаимодействии с органами местного самоуправления, в том числе - выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение, отдых и т.д.

9.16. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюзной организации, созданию различных фондов социальной защиты Работников и улучшения жилищных условий.

9.17. Права и льготы членов профсоюзной организации:

- получение безвозмездной материальной помощи из средств Профсоюза;
- получение беспроцентного ссудо-заёма;
- приобретение льготных санаторно-курортных путёвок для работника и члена его семьи: за счёт крайсовпрофа – 25%, за счёт крайкома – 10%, за счёт горкома

- профсоюза – 5%;
- содействие в оздоровлении детей сотрудников;
 - оформление документов на награждение члена Профсоюза знаками отличия, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда Алтайского края»;
 - награждение профсоюзными наградами;
 - бесплатные юридические консультации;
 - рассмотрение жалоб и принятие мер по ним;
 - бесплатная защита по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
 - гарантированная защита при расследовании несчастного случая;
 - контроль за оплатой труда и вмешательство специалиста в случае нарушений;
 - защита члена Профсоюза при увольнении и сокращении;
 - бесплатная помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;
 - получение новогодних подарков за счёт средств первичной профсоюзной организации.

9.18. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

9.19. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;
- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;
- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.20. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий.

9.21. Участвовать в учёте и распределении путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

9.22. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

9.25. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

Х. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Работники – члены профсоюза имеют право:

- получать безвозмездную материальную помощь;
- получать беспроцентный ссудо-заём;

- приобретать льготные санаторно-курортные путёвки для себя и члена его семьи;
- оформлять документы на награждение знаками отличия, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда и ветеран труда Алтайского края»;
- получать профсоюзные награды;
- получать бесплатные юридические консультации;
- рассмотрения жалоб и принятие мер по ним;
- получать бесплатную защиту по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
- на гарантированную защиту при расследовании несчастного случая;
- контроль за оплатой труда и вмешательство специалиста в случае нарушений;
- защита члена Профсоюза при увольнении и сокращении;
- бесплатная помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;
- получение новогодних подарков за счёт средств первичной профсоюзной организации.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны, подписавшие Коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

11.2. Стороны Коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО ДШИ «Традиция».

11.3. Коллективный договор действует в течение 3х лет со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры о перезаключении Коллективного договора должны быть начаты не позднее 3-х месяцев до окончания его действия.

11.4. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются дополнительным соглашением, которое регистрируется в уполномоченном органе исполнительной власти Алтайского края по труду и занятости.

11.5. Стороны договорились:

11.5.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.5.2. Разъяснять условия Коллективного договора Работникам образовательной организации.

11.5.3. Представлять Сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в

течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Директор
МБУ ДО ДШИ «Традиция»

_____/Л.В. Белькова/
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____/Р.Д. Нетеса/
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.