

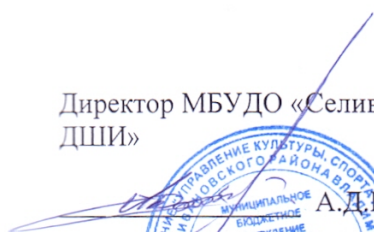
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Селивановская районная детская школа искусств»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

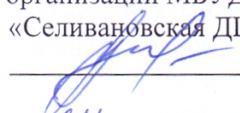
МБУДО «Селивановская ДШИ»
с профкомом МБУДО «Селивановская ДШИ»
на 2022 – 2025 годы

Юридический адрес
МБУДО «Селивановская ДШИ»:
602332 п. Красная Горбатка
Селивановский район, Владимирская область,
ул. Пролетарская, д. 3
Тел./факс (849236) 2-27-99, тел. 2-29-41
р/с 03234643176480002800 отделение
Владимир банка России/УФК по
Владимирской области
ОКПО 05257548, ОГРН 1023302753297
ИНН/КПП 3322003072 / 33220001001

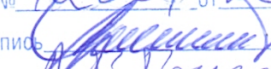
Директор МБУДО «Селивановская
ДШИ»


А.Д. Романов
«24»  2022 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО
«Селивановская ДШИ»


Т.В. Наумова

«24»  2022 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Департамент труда и занятости населения Владимирской области	
Рег. №	12001 от 28.06.2022
Подпись	
ФИО	А.С. Григорьев

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Селивановская районная детская школа искусств» (далее МБУДО «Селивановская ДШИ») сроком на 3 года (с момента подписания). Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Соглашением между Департаментом культуры администрации Владимирской области и Владимирской областной организацией общероссийского профсоюза работников культуры на 2022-2024 годы, законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Селивановская районная детская школа искусств» 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, другими нормативными правовыми актами с учетом особенности деятельности и финансовых возможностей.
- 1.3. Устанавливают в коллективных договорах и соглашениях, в пределах собственных средств, дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, областным трехсторонним соглашением, соглашениями на уровне муниципальных образований, отраслевыми соглашениями, а также вправе разрабатывать собственные меры социальной поддержки работников и членов из семей.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
 - Работодатель, в лице его представителя - директора МБУДО «Селивановская ДШИ» Романова А.Д.;
 - Работники МБУДО «Селивановская ДШИ», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Наумовой Т.В. (далее – профком);
 - На работников, не являющихся членами профсоюза, коллективный договор может быть распространен по их письменному заявлению на условиях, определенных выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУДО «Селивановская ДШИ» (далее – Учреждение). В случае его отсутствия действует отраслевое соглашение.
- 1.6. Проводят работу, направленную на формирование сведений о трудовой деятельности работников в соответствии со статьями 66 и 66.1 Трудового кодекса РФ, представляют эти сведения в информационную систему Пенсионного фонда РФ в электронном виде. Сохраняют за работником право выбора между ведением трудовой книжки работника в электронном виде и продолжением ведения трудовой книжки в бумажном виде.
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

- 1.9. При присоединении, разделении, преобразовании Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в договоре по соглашению сторон) и размещается на сайте ДШИ в течении 5 рабочих дней.
- 1.17. В Перечне локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель учитывает мнение профкома:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - соглашения по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
 - Положение о порядке установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат работникам МБУДО «Селивановская ДШИ»;
 - другие локальные нормативные акты.
- 1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) 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 ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации и по другим вопросам настоящего коллективного договора;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.
- 1.17. В случае невыполнения положений Договора, стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

2. ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

2.2. Оплата труда производится на основе Положения об оплате труда работников Учреждения, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135, 143 ТК РФ).

2.3. Минимальный размер оплаты труда и размер ставки заработной платы (должностного оклада) устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Установление надбавок, доплат, выплата вознаграждений осуществляются в соответствии с приказом директора Учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 8, 135, 372 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (редакция от 21.12.2021 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.4.1. Фонд оплаты труда отраслевого образования состоит из:

- должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к должностным окладам, ставок заработной платы по основной занимаемой должности работников;
- должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к должностным окладам, ставок заработной платы работающих по совместительству;
- фонда оплаты труда сезонных и временно отсутствующих (вакантных ставок) работников;
- внебюджетного фонда оплаты труда;
- выплат, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, локальными и нормативными актами;

2.4.2. Фонд оплаты труда формируется, исходя из:

- размеров субсидий, выделяемых на возмещение норм затрат, связанных с оказанием услуг в соответствии с государственным (муниципальным) заданием;
- размером иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению органов исполнительной власти, осуществляющих функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений;
- объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат на оказание медицинских услуг;
- объемов средств от приносящей доход деятельности.

2.4.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся в пределах общих поступлений в фонд оплаты труда.

2.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

2.6. Производить оплату труда согласно педагогического стажа, образования по тарификационному списку (тарификации), Штатному расписанию. Оплата труда работников МБУДО «Селивановская ДШИ» осуществляется на основании Постановления Правительства Российской Федерации, Положения о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения культуры Селивановского района, утверждаемого Постановлением (решением) главы Селивановского района.

2.7. Срок действия квалификационных категорий педагогических и руководящих работников ДШИ продлевается после выхода на работу по заявлению работника сроком до одного года в случае:

- нахождения в отпуске по беременности, родам, уходу за ребенком;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске до одного года в соответствии с п.п.4 п. 5 ст. 47 Федерального Закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновления педагогической деятельности после её прекращения, в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штатов или численности персонала образовательного учреждения, а также ухода на пенсию (независимо от вида пенсии);
- в случае истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до назначения пенсии по старости осталось менее трех лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

Расчет заработной платы по продленным категориям производится с момента выхода на работу.

2.8. От прохождения одного направления аттестации педагогических и руководящих работников освобождаются:

- подтверждающие квалификационную категорию;
- работники, достигшие пенсионного возраста.

2.9 Иной порядок аттестации педагогических работников (включая концертмейстеров) и руководителей образовательных учреждений устанавливается для работников, имеющих почетные звания Российской Федерации: «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» и др., а также Лауреаты республиканских и зональных конкурсов исполнительского мастерства, проводимые при поддержке Министерства культуры РФ, победители областных и республиканских конкурсов «Учитель года», победители национального проекта «Образование». Таким работникам может быть установлен более длительный срок действия аттестации.

2.10. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причины ее оставления.

2.11.В целях привлечения на работу в Учреждение высокопрофессиональных специалистов работодатель по усмотрению устанавливает оплату труда преподавателям и концертмейстерам с учетом имеющейся квалификационной категории и результатов аттестации, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

2.12.В состав главной областной аттестационной комиссии включаются представители департамента культуры и областной профсоюзной организации.

2.13.При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности в состав комиссии включается представитель первичной профсоюзной организации.

2.15.Учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника, работодатель обеспечивает за счет средств ДШИ участие работников в аттестационных процедурах.

2.16. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) имеющие действующие квалификационные категории, почетные звания и государственные награды, полученные за достижения в культуре и образовании в течение последних 20 лет;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Учреждении;
в) беременные женщины;
г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет;
е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием;

и) отсутствовавшие на рабочем месте в связи с длительным отпуском сроком до 1 года.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "е" и "и" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

2.17. Работодатель и профсоюзный комитет совместно организуют разъяснительную работу о порядке проведения аттестации, способствуют созданию доброжелательной и объективной обстановки при ее проведении, не допускают проявления субъективизма при оценке работающих.

2.18. При оценке результативности профессиональной деятельности работников для целей аттестации учитывается социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника и отзыве (представлении) о его профессиональной деятельности.

2.19. Работодатель обязуется:

2.19.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

2.19.2. В случае направления работника для повышения квалификации, подготовки, переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за счет средств работодателя, предусматривая в сметах необходимые средства на оплату обучения, проезда и др. расходов, связанных с командировками. В оплату командировочных расходов входит:

- расходы по проезду (в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду (статья 168 Трудового кодекса)) производятся по билетам междугороднего сообщения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере: 200 (двести) рублей в пределах Владимирской области;

- расходы по найму жилого помещения - при наличии подтверждающих документов - по фактическому расходу (в пределах стоимости стандартного номера);

- иные расходы, компенсации произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

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

2.19.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.20. Гарантировать оплату труда работникам ДШИ не ниже минимального размера оплаты труда.

2.21. Обеспечивать выплату заработной платы не реже двух раз в месяц (4 и 19 числа каждого месяца, но числа выплат могут быть изменены финансовым управлением администрации района) отделом бухгалтерского учета и отчетности МУ «Управление культуры, спорта и молодежной политики» администрации Селивановского района Владимирской области.

2.22. Ходатайствовать о досрочной выдаче аванса отдельным работникам по их заявлению в исключительных случаях (по болезни, смерти близких, пожарах и т.д.) в счет заработной платы в размере не более должностного оклада работника.

2.21. Информировать работников о графике ежегодного предоставления оплачиваемых отпусков с учетом мнения выборного профсоюзного органа ДШИ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.22. Производить доплату за временно отсутствующего работника согласно разряду и ставке замещающего работника за фактически отработанные часы, дни в полном объеме (почасовая оплата).

2.23. Производить оплату проезда работникам к месту ведения образовательной деятельности ДШИ (до места работы и обратно) из бюджетных средств школы по предварительному получению суммы за проезд или по факту отчетности (по согласию двух сторон).

2.24. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охране здоровья работников ДШИ.

3. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 3.2. Выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в целях стимулирования работников ДШИ к достижению (за достижения) высоких результатов труда и поощрения за качественную работу. Объем средств на указанные выплаты предусматриваются в размере не менее 30% от общих поступлений в фонд оплаты труда ДШИ и направляемых бюджетным финансированием.
- 3.3. В целях материальной заинтересованности высококвалифицированным работникам, начинающим работать преподавателям, работникам, проработавшим более 30 лет в данной ДШИ, производится планирование выплаты доплат и надбавок по итогам работы коллектива за календарный, учебный год (согласно Положения о премировании, надбавках, выплатах к ставкам и окладам работников ДШИ) по результативности, показателям и по вкладу каждого работника.
- 3.4. Принимать меры по обеспечению занятости граждан старшего поколения в соответствии со Стратегией действий в интересах граждан старшего поколения в РФ до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 05.02.2016 г. №164-р, привлекают их в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности. Проводят конкурс на лучшего наставника молодежи. Персональные надбавки и повышающие коэффициенты могут быть установлены наставникам за работу с молодежью в размере 10-20% должностного оклада.
- 3.5. В целях привлечения на работу в школы искусств и ССУЗы высокопрофессиональных специалистов работодатель устанавливает оплату труда преподавателям и концертмейстерам с учетом имеющейся квалификационной категории и результатов аттестации, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

Должность, по которой присвоена категория	Должность, по которой учитывается категория
Преподаватель детской школы искусств	Преподаватель среднего специального учебного заведения
Преподаватель среднего специального учебного заведения	Преподаватель детской школы искусств
Концертмейстер	Акомпаниатор
Учитель общеобразовательного учреждения, педагог дополнительного образования	Преподаватель детской школы искусств

Артист оркестра, концертмейстер.	Преподаватель детской школы искусств, концертмейстер, аккомпаниатор, преподаватель ССУЗ
----------------------------------	---

3.6. Для работников ДШИ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- Выплаты за качество выполняемых работ;
- Выплата за подготовку обучающихся (обучающегося), результативность их выступлений, личное участие в конкурсах, смотрах олимпиадах, выставках различного уровня;
- Выплата за стаж непрерывной работы;
- Выплата за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, профессиональную ориентации обучающихся, подготовку к различным конкурсам, выставкам, олимпиадам и т.д.;
- Премияльные выплаты по итогам работы;
- Материальная помощь.

Конкретные размеры выплат, определяются разработанным и утвержденным «Положением о порядке установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат работникам МБУДО «Селивановская ДШИ».

3.7. Установить надбавку в размере 100 рублей в месяц награжденным Почетной грамотой Министерства культуры и массовых коммуникаций и Российского профсоюза работников культуры.

3.8. Надбавки руководящим и другим работникам и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно.

Работодатель обязуется:

3.9. Производить 25-процентную надбавку к должностному окладу работникам, работающим в местах ведения образовательной деятельности расположенных в сельской местности (из бюджетных средств ДШИ) согласно нормативным актам.

3.10. Производить ежемесячную доплату к заработной плате заведующим методическими отделами, секциями школы, назначенным Приказом администрации ДШИ в размере 10% от оклада.

В целях повышения качества образования допускается объединение разных дисциплин в одну секцию, отдел.

3.11. При направлении в служебную командировку, связанную с конкурсами обучающихся, возместить работнику из средств бюджетного финансирования, руководствуясь ст.187,168 ТК РФ:

- расходы по найму жилого помещения, при наличии подтверждающих документов;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Выплата суточных производится согласно нормы возмещения расходов, установленной Постановлением правительства Российской Федерации. Если имеется дополнительный источник финансирования (спец. счет учреждения, включая целевые родительские взносы), суточные могут выплачиваться в повышенных размерах дополнительно из расчета до 500 рублей в сутки в городах Москва, Санкт-Петербург, Иваново, Нижний Новгород, Ярославль и др.;
- осуществлять выплату за проезд по городу наземным и подземным транспортом согласно представленных проездных документов;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя включают: сборы за услуги вокзалов, аэропортов, комиссионные сборы, расходы на проезд в аэропорт или на вокзал, провоз багажа, расходы по найму жилого помещения, по оплате услуг связи, по получению и регистрации служебного

заграничного паспорта, получению виз, а также расходы, связанные с обменом наличной валюты или чеков в банке на наличную иностранную валюту и т.д. (Письмо Министерства Российской Федерации по налогам и сборам от 17.02.2004 г. №04-2-06/127, другие нормативно-правовые документы);

- за время нахождения работника в командировке производить доплаты до оклада и подобные выплаты до текущей заработной платы, согласно утвержденного по Штатному расписанию, тарификационному списку преподавателей на оплату труда.
- Установить компенсацию иных расходов (питание) при однодневных служебных поездках в другие города (районные посёлки) на различного рода мероприятия (конкурсы, олимпиады, мастер-класс, соревнования, совещания, конференции и др.), которые являются частью учебного процесса в фиксированном размере 100 (Сто) рублей каждому обучающемуся, преподавателю, концертмейстеру и другим работникам ДШИ из средств добровольных пожертвований и иных поступающих доходов.

3.10 Установить единовременные премии для всех работников ДШИ при достижении юбилейных дат (50 лет и каждые последующие пять лет), кроме того, работникам при достижении пенсионного возраста - в размере 3500 рублей;

- на бракосочетание и при рождении ребенка – 2000 рублей;
- на погребение работника, бывшего работника (пенсионера) – 4500 рублей, членов семьи работника (муж, жена, дети) – 3000 рублей, родителей работника – 2000 рублей;
- при увольнении впервые на пенсию (по выслуге лет, в том числе по инвалидности) – 3500 рублей;
- к юбилейным датам – 3500 рублей;
- при тяжелой продолжительной болезни (более 1 месяца) – 3500 рублей;
- при несчастных случаях (не связанных с опасностью для жизни) – 3500 рублей.

3.12. Работникам, руководителям ДШИ, имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры», также награжденным государственными орденами и медалями Российской Федерации за заслуги в области культуры, образования установить выплаты в размере Двадцати процентов (20%) к повышению должностного оклада и производится по каждому основанию, не зависимо от других выплат, надбавок, доплат (Постановление Губернатора области от 30.07.2008 г. №544, ст. 12 Закона Владимирской области «О культуре», Постановление администрации Селивановского района № 1032 от 20.11.2017 г. «Об оплате труда работников МБУДО «Селивановская ДШИ».

3.13. Работникам отраслевого образования

- Имеющим награды министерства культуры РФ, устанавливается надбавка в размере 10% должностного оклада;
- Награжденным региональными наградами (медалями, знаками) устанавливается надбавка в размере 5% должностного оклада;
- Преподавателям школ искусств, ставших победителями и призерами Федерального конкурса «Лучший преподаватель школ искусств России» устанавливается надбавка в размере 15% должностного оклада.

4. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА С УЧЕТОМ РОСТА ЦЕН, УРОВНЯ ИНФЛЯЦИЙ, ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОПРЕДЕЛЕННЫХ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ.

4.1. Работодатель руководствуется Федеральными, областными, районными нормативно-правовыми документами в данном вопросе.

- 4.2. Работодатель использует в работе «Положение о порядке установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат работникам Селивановской ДШИ».

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Работодатель обязуется:

- 5.1. Предоставлять ежегодно график (очередность) оплачиваемых отпусков с учетом мнения выборного профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.2. Предоставлять дополнительные дни к отпуску за выполнение постоянной общественной нагрузки:
- председателю профкома – два дня (за счет имеющихся средств экономии фонда оплаты труда)
 - В соответствии со ст. 377 ТК РФ устанавливают в коллективных договорах размеры оплаты труда председателю первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в зависимости от численности организации и объема работы. Могут предусматриваться меры материального вознаграждения представителю работодателя, профсоюзному активу, членам первичной профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы за развитие социального партнерства и другую общественную деятельность за счет внебюджетных средств. Признают награды профсоюза существенной оценкой деятельности работников, учитывают их при аттестации работников, их премировании и повышении по должности.
 - Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, по их заявлению предоставляются 2 (два) оплачиваемых выходных дня.
- 5.3. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск – пять календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации) работникам с ненормированным рабочим днем (директор, заместитель руководителя).
- 5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью двадцать восемь календарных дней предоставляется всем работникам ДШИ (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации). Преподавателям, концертмейстерам, руководящим работникам, ведущим педагогическую нагрузку устанавливать ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – пятьдесят шесть календарных дней вместе с основным отпуском (ст. 334 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 5.5. Работодатель может часть ежегодного отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией по письменному заявлению работника. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.
- 5.6. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДШИ (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации), учебным расписанием уроков, годовым календарным графиком, графиком сменности (если такие работники имеются),

- утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями.
- 5.7. Для руководящих работников, из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДШИ (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать сорока часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации). Для работающих по совместительству рабочее время не должно превышать четырех часов в день, и не должно превышать половины месячной нормы рабочего времени (ст. 284 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 5.8. Для педагогических работников ДШИ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более тридцати шести часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников (преподаватель, концертмейстер, учитель) устанавливается с учетом норм педагогической работы (тарификационный список), установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, инструкциями по ДШИ.
- 5.9. Неполное рабочее время: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида до восемнадцати лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.10. Привлечение работников ДШИ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (и п.5.10, 5.11)
- 5.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.112 ТК РФ).
- 5.12. Привлечение работников ДШИ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.
- 5.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье – один календарный день отцу ребенка (при выписке из родильного дома);
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста – один календарный день (1 сентября);
 - на выпускной бал (родителям учащихся 9 и 11 классов) – на один календарный день;
 - для проводов детей в армию – один календарный день;
 - в случае свадьбы работника – три календарных дня;
 - на похороны близких родственников – три календарных дня (при предоставлении соответствующих документов или их копии);

- 5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 5.15. «Педагогические работники организации, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на дополнительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования» (ст.335 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить право работников ДШИ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 6.1.1. Работодатель обязан предоставлять работникам дни для прохождения диспансеризации.
- Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
 - Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
 - Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее, чем за три дня до диспансеризации и согласовать дату с директором. Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.
 - Работодатель вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако, если работник не согласует с работодателем день для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе как прогул.
 - Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации.
- 6.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствоваться в работе).
- 6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также с работниками ДШИ ежегодно обучение и инструктаж по охране труда, жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов за счет учреждения.

- 6.5. Обеспечивать работников (тех. служащих) бесплатной спецодеждой, и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с нормами, утвержденными Приказом МЗСР «1122н от 17.12.2010 года и Приказом МЗСР № 290н от 01.06.2009 года.
- 6.6. Проводить своевременные расследования несчастных случаев в учреждениях в соответствии с действующим законодательством. Обеспечить участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, информировать областную профсоюзную организацию об авариях в учреждениях отраслевого образования, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток, включает представителя обкома профсоюза в комиссию по расследованию несчастных случаев.
- 6.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.
- 6.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.
- 6.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 №29Н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации.» Своевременно уведомлять работников о необходимости вакцинации (под роспись).
- 6.11. При приобретении работниками путевок для санаторно-курортного лечения предоставлять им дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.
- 6.12. По заявлению женщины предоставлять ей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный стаж, а также в стаж работы по специальности.
- 6.13. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, а женщин, имеющих детей до трех лет только с их письменного согласия.
- 6.14. Организовать работу по проведению специальной оценки условий труда согласно Федерального Закона от 28.12.2013 г. №426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 6.15. Для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставлять 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.
- 6.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
- 6.17. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные

командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

- 6.18. При простое не по вине работника, заработная плата работникам выплачивается в полном объеме.
- 6.19. Установить в коллективных договорах компенсацию проезда преподавателям, концертмейстерам и другим работникам школы искусств, проживающих в других населенных пунктах, районах.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ.

- 7.1. Ежегодно до 15 марта уточнять списки очередников на улучшение жилищных условий. На основании этого анализа обращаться в администрацию области и органы местного самоуправления по вопросу выделения субсидий на покупку или строительство жилья работникам ДШИ, а также бесплатного выделения квартир.
- 7.2. Производить выплату ежемесячной денежной компенсации работникам ДШИ, вынужденным снимать жилые помещения в соответствии с Постановлением Губернатора Владимирской области № 1257 от 12.11.2012 года «О компенсации оплаты за наем жилых помещений работникам государственных учреждений Владимирской области».
- 7.3. Обеспечивать пользование льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными действующим законодательством, работникам ДШИ, постоянно проживающим и работающим в сельской местности, в том числе работающим неполную рабочую неделю и неполное рабочее время в соответствии с постановлением Губернатора Владимирской области № 357 от 25.03.2010 года «О предоставлении мер социальной поддержки работникам культуры и педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры». При наличии в семье нескольких педагогических работников имеющих право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения, компенсация расходов определяется дифференцированно для каждого. Обеспечить возмещение затрат на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме педагогическим работникам, являющимся собственниками жилого помещения, пропорционально их доле в общей собственности.
- 7.4. Сохраняется право на льготы по оплате коммунальных услуг за перешедшими на пенсию преподавателями ДШИ, если они имеют стаж работы в данном учреждении не менее 10 лет (Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР №437 от 24.05.1982 года и Письмо Министерства финансов СССР, Министерства юстиции СССР и ВЦСПС от 25.09.1978 года).
- 7.5. Расторгать трудовые договора с руководителями организаций, являющимися членами профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 ст. 278 ТК РФ, с предварительного согласия областной профсоюзной организации в письменной форме.
- 7.6. Проводить обучение работников культуры и отраслевого образования, профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.
- 7.7. Оказывать членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения трудовых договоров, а также индивидуальных и коллективных трудовых спорах.
- 7.8. Оказывать бесплатные консультации и правовую помощь членам профсоюза работников культуры и отраслевого образования по вопросам занятости и трудовых отношений. Осуществляет их юридическую защиту, в том числе в судебных органах.

- 7.9. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от №825 от 15.07.1999 года и приказом Минздрава от 21 марта 2014 года №125н работники образовательных организаций, отказавшиеся от вакцинации, могут быть отстранены от работы без сохранения заработной платы.
- 7.10. Выплаты выпускникам профессиональных образовательных организаций, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации дополнительного образования, до прохождения ими аттестации (но не более 5 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет): с высшим образованием (диплом с отличием) – 1,8, с высшим образованием – 1,7, со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 1,7, со средним профессиональным образованием – 1,6.

8. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ.

Работодатель обязуется:

- 8.1. Гарантировать оплату труда работника на время обучения.
- 8.2. Повышать квалификацию педагогических работников, концертмейстеров не реже, чем один раз в пять лет. В случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату, 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 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 8.3. Организовать проведение аттестации педагогических работников и работающих по совместительству в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 г. №276 и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 8.4. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам (по их заявлению), направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего профессионального образования по заочной форме обучения согласно справке-вызову ВУЗа.
- 8.5. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:
- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в ВУЗы – 15 календарных дней;
 - работникам – слушателям подготовительных отделений ВУЗов – 15 календарных дней.
- 8.6. Оплачивать работникам, обучающимся по заочным формам обучения в ВУЗах, проезд к месту обучения и обратно 1 раз в год (по заявлению работника).

9. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 9.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 9.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательно-правовыми актами, Уставом ДШИ и не могут ухудшать положение

работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

- 9.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 9.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установленными на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 9.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, гарантии, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 9.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки 36 часов в соответствии с Типовым положением об учебном заведении. Педагогическая нагрузка может изменяться в сторону уменьшения, увеличения с нового учебного года, когда вновь формируется контингент класса, школы. Учебная нагрузка на новый учебный год всем преподавателям устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа выполняется до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде (под подпись).
- 9.7. При установлении педагогическим работникам, для которых ДШИ является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества обучающихся и по заявлению работника об отчислении обучающегося своего класса. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в 1 и 2 учебных полугодиях.
- 9.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение дополнительного образования является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не меньше, чем на ставку заработной платы.
- 9.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим педагогическим работникам.
- 9.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 9.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе руководителя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения, потери количества обучающихся (классов);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и др.);
- восстановление на работу педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до трех лет или после окончания этого отпуска;
- в учебном году педагогическая нагрузка преподавателя может уменьшаться при потере им контингента обучающихся в своем классе и по преподаваемой дисциплине обучения согласно специальности, квалификации по диплому (с письменного заявления преподавателя на отчисление обучающихся), а в группах (классах) – уменьшение его численности (наполняемости обучающимися).

9.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение программ обучения и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять 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 Трудового кодекса Российской Федерации.
Представить во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и 30% фонда на стимулирующие выплаты, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.
- 10.4. 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.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работника (ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации)
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

- 10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с территориальной организацией профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному округа, района, города.
- 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, страховых и накопительных платежей в пенсионный фонд, страховых платежей в фонд социального страхования, в том числе по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других (Федеральный Закон от 28.12.2013 г. №426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда»).
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- 10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате, страховых и накопительных взносах работников.
- 10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.
- 10.16. Предусматривать в коллективных договорах выделение денежных средств на детские новогодние подарки, на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со ст. 377 ТК РФ.
- 10.17. Осуществлять контроль и работу по технике безопасности работников.
- 10.18. Требовать от работодателя полного выполнения данного коллективного договора при полном выделении средств на нужды Учреждения.

11. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

- 11.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 11.2. Работодатель обязуется разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, ухудшения финансово-экономического состояния Учреждения, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.
- 11.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- 11.4. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- 1) семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 4) инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- 5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

11.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за три года и менее до пенсии);
- лица, проработавшие в сфере культуры и отраслевого образования свыше 10 лет;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;
- работники, отмеченные государственными наградами, имеющие почетные звания и награжденные ведомственными знаками отличия за работу в культуре;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение профильное (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации);
- работники - при наличии детей до 14 лет;
- работники, являющиеся членами семьи, если принято решение о сокращении другого члена семьи;
- работники, являющиеся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

11.6. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимаются в нижеуказанном порядке следующие меры:

- 1) ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- 2) ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей;
- 3) проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все имеющиеся в Учреждения вакансии;
- 4) сокращение численности административно-управленческого персонала.

11.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

11.8. **Работодатель обязуется:**

11.8.1. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников;

11.8.2. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ)

11.8.3. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 20 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

11.8.4. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии

следующие категории работников:

- 1) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.81, 261 ТК РФ);
- 2) женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;
- 3) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;
- 3) другие категории работников в соответствии со ст. 261 ТК РФ.

11.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- 11.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- 11.9.2. Осуществлять защиту социальных гарантий работающих в вопросах обеспечения занятости, предоставления льгот и компенсаций, наложения дисциплинарных взысканий в соответствии с законодательством;
- 11.9.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- 11.9.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест, предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились, что:

- 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора (по желанию сторон).
- 12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (на усмотрение сторон).
- 12.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающий в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение о порядке установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат работникам МОУДОД «Селивановская ДШИ»
3. Штатное расписание
4. Перечень по охране труда работников Селивановской ДШИ
5. Перечень профессий, работа в которых дает право на получение бесплатной спецодежды и других средств индивидуальной защиты, на получение моющих средств

От профсоюза
Работников Селивановской ДШИ
председатель первичной профсоюзной организации

Наумова Т.В.



От работодателя
директор Селивановской ДШИ

Романов А.Д.



В настоящем коллективном договоре пронумеровано и
прошнуровано 20 (двадцать) листов

Директор МБУДО «Селивановская ДШИ»


А.Д. Романов

Председатель первичной профсоюзной
организации ДШИ


Т.В. Наумова