

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»
города Балтийска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(с изменениями на 09.04.2019 года)

Принят на собрании трудового коллектива
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Балтийского
муниципального района
«Детская школа искусств им. И.С. Баха»
«15» апреля 2016 г.
протокол №
Изменения и дополнения к Коллективному
договору приняты на собрании трудового
коллектива. Протокол № 10 от 09.04.2019 года.
Уведомительная регистрация изменений и
дополнений к коллективному договору
произведена 29.05.2019 года №
02.39.05.08.92000.92310.00073

Балтийск 2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусства имени Иоганна Себастьяна Баха» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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 тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора учреждения Решетнёвой Инны Анатольевны с одной стороны, именуемым далее «работодатель», и работниками учреждения, представляемых в лице _____ представителем общего собрания трудового коллектива с другой стороны, именуемыми далее «сторонами», с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделения, выделения, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном действующим ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень всех локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения выборного профсоюзного органа. (Приложение №1)

Порядок учёта мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы всех или большинства работников, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, регулируется соответственно ст. 372 и 373 ТК РФ.

сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей, концертмейстеров больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (ст. 333 ТК РФ).

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

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

- порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденном приказом Минобрнауки 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 и ТК РФ»,
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам,
- сокращения количества классов (групп), обучающихся;
- 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);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

2.10. 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 числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за утупления в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ) работодателем, в лице директора учреждения, с другой стороны, именуемым далее «работодатель».

2.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и функциональными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения с учётом мнения представительного органа работников (ст. ст. 53, 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учётом мнения представительного органа работников (ст. ст. 53, 196 ТК РФ) на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности);

- выплачивать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования, именные государственную аккредитацию, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении ими образования соответствующего уровня впервые в случаях и размерах, предусмотренных ст.173-177 ТК РФ.

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационным категориям повышающие коэффициенты к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представительный орган работников (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). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должности и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому), преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, при условии, если нет дисциплинарного взыскания, имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, в семье которых имеются иждивенцы, и нет других работников с самостоятельным заработком.

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и по п.2 ст.81 ТК-РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы без ущерба для работника и работодателя.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

- при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.6. Во время сокращения численности или штата работников администрация и профком совместно проводят мероприятия с целью предотвращения или смягчения последствий высвобождения работников.

4.7. Во время сокращения численности или штата работников уведомление о вакансиях должны предлагаться на протяжении двух месяцев, так как могут открыться новые вакансии (ст.180 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Учебная нагрузка ниже или выше минимальной может устанавливаться при условии письменного согласия преподавателя.

5.4. В учреждении устанавливается ненормированный рабочий день следующим работникам:

- директору;

- заместителю директора по учебно-воспитательной работе;

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе.

5.5. Режим работы учреждения с 8.00 до 20.00 час.

Рабочее время директора с 8.00 до 17.00, заместителя директора по учебно-воспитательной работе с 10.00 до 19.00, заместителя директора по административно-хозяйственной работе с 09.00 до 18.00, бухгалтерии, секретаря - с 8.00 до 17.00. Административно-управленческий персонал работает согласно графику работы (пятидневная рабочая неделя), утверждённому работодателем. Время обеда с 12.00 до 13.00.

Педагогические работники работают согласно расписанию (шестидневная рабочая неделя).

Технический персонал работает согласно графику, утверждённому работодателем. Общий выходной – воскресенье.

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателю по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышению квалификации.

5.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается по письменному согласию работника, с учетом мнения выборного органа (статья 113 ТК РФ), согласно планам мероприятий учредителя, учреждения.

5.8. Перерыв на обед в учреждении устанавливается по графику работы и расписанию занятий, утверждённому работодателем.

5.9. Соблюдение статьи 95 ТК РФ о сокращённых праздничных днях и планирование мероприятий с учетом предпраздничных дней.

5.10.1. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, по плану-графику, утверждённому директором.

5.10.2. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Пролонгация, перенесение,

Разделение и отъезд из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 — 125 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных учредителем.

5.13. Работникам предоставляется по семейным обстоятельствам дополнительные дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- смерть близких родственников — 3 дня.

5.14. При составлении графика отпусков работодатель, представительный орган работников орган должны учитывать, что в соответствии с действующим законодательством некоторые категории работников имеют преимущественное право использовать свой отпуск в летнее или удобное для них время. К таким категориям, в частности, относятся:

- работники моложе 18 лет;

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, а также мужчины, воспитывающие детей до трех лет без матери;

- ветераны труда;

- одинокие родители;

- люди, с ограниченными возможностями здоровья.

5.15. Лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами с детства, предоставляются выходные дни - четыре выходных в месяц (Ст.262 ТК РФ).

5.16. Отпуск вне графика предоставляется при непредвиденных обстоятельствах по согласованию сторон.

5.17. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих - 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней. (Ст 128 ТК РФ.)

6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха».

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификации, присвоенной по результатам аттестации.

6.2.1. На основании РЕГИОНАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ о минимальной заработной плате в Калининградской области от 18.05.2018 г. месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Калининградской области при условии, что указанным работником полностью отработано за этот период норма рабочего времени (ст 133.1 ТК РФ в ред. от 01.04.2019)

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора согласно Положению о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБОУ ДО БМР «ДШИ им. И. С. Баха» на основании Критериев для расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателей.

6.4. Выплата заработной платы работникам образовательного учреждения за вторую половину месяца производится 15 числа следующего месяца, соответственно заработной платы работникам за первую половину производится не позднее 30 числа текущего месяца.

6.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы найдутся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - 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 окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

6.6. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.8. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.9. План финансово-хозяйственной деятельности учебного заведения разрабатывается работодателем по согласованию с представительным органом работников.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников пользования библиотечными фондами школы в образовательных целях.

7.3. При увольнении работника выплачиваются все причитающиеся ему суммы в день увольнения. Днём увольнения считается день работы, в который и должна быть произведена выплата работнику всех причитающихся сумм (статья 140 Трудового Кодекса РФ).

7.4. Выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, компенсационные выплаты осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

7.5. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты:

- преподавателям и концертмейстерам согласно табелю учёта рабочего времени за текущий месяц;

- административно-хозяйственному персоналу согласно приказам директора.

7.6. Производить доплату компенсационного характера

- работа в выходные и праздничные дни, согласно ст. 153 ТК РФ

- работа с детьми – инвалидами

7.6. Юбиларам (50, 55, 60, 65) производить единовременную выплату 1000 рублей. Выплату производить согласно Положению из фонда экономии заработной платы.

7.7. Выделять денежные средства на погребение близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети) в размере 1000 рублей из фонда экономии заработной платы.

7.8. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством: в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

7.9. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой учащегося на занятия *по болезни*, оплата труда преподавателей производится из расчёта не ниже двух третей их почасовой тарифной ставки, отлача урока 1/3 за 1 урок по заявлению преподавателя, в других случаях оплата труда 100%.

7.10. Транспортные расходы, связанные со служебными командировками (такowymi являются курсы повышения квалификации, методическое чтение, областные академические концерты, конкурсы и иные мероприятия в соответствии с планом работы и приказом директора) работнику возмещаются в соответствии с ценами на билеты, установленные на период произведённых расходов (ст. 168 ТК РФ).

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупредяющих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

- для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства из фонда оплаты труда.

- проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

- проводить со всеми поступающими на работу в учреждение обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ,

- оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
 - разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
 - обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда
 - создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен войти представитель первичной профсоюзной организации.
 - осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
 - обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, гигиенического обучения.
 - обеспечить соответственно требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте.
 - создать комитет по охране труда из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации в количестве 3 человек.
 - за нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.
 - работодатель выделяет денежные средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), ст. 226 ТК РФ. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.
- ### 8.2. Работники обязуются:
- бережно относиться к сохранности имущества учреждения, музыкальных инструментов и инвентаря, предназначенного для занятий в отделе ИЗО.
 - соблюдать правила и нормы по технике безопасности, изучать соответствующие документы и необходимые инструкции.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

- руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. Взаимодействие руководителя с первичной профсоюзной организацией осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, порядок установлен статьёй 372 ТК РФ;
 - учета мотивированного мнения профкома, в соответствии со статьёй 373 ТК РФ;
 - согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решение профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон.
- 9.3. С учётом мнения профкома производится:
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации ст. 190 ТК РФ;

- принятие Коллективного договора;
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за вычетом оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ;
 - утверждение графика отпусков ст. 123 ТК РФ;
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
 - изменение существенных условий труда;
 - утверждение формы расчётного листка (136 ТК РФ);
 - установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда, определённых работодателем (ст. 159 ТК РФ);
 - введение мер, предупреждающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
 - согласование с работодателем инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ).
- 9.4. По согласованию с профкомом производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда;
 - распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий;
 - установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.
- 9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 9.7. Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами (ФЗ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ о «Профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).
- 9.8. Увольнение членов профкома происходит с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК-РФ).
- 9.9. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегияльных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегияльных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. (ФЗ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ о «Профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).
- 9.10. Члены профсоюзов, не освобожденные от основной работы, освобождаются для участия в качестве делегатов съездов, конференций; для профсоюзной учебы; для участия в работе выборных органов (ФЗ « О профсоюзах...» гл.3, ст. 25. пункт 6) с сохранением заработной платы (ст. 376 ТК РФ).
- 9.11. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам и необходимым документам по социально-трудовым вопросам (ФЗ «О Профсоюзах...», ст.17).
- 9.12. Запрещена дискриминация сотрудников по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам. Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечёт за собой каких-либо ограничений социально-трудовых прав, гарантируемых Конституцией.

10. ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 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 ТК РФ;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- участвовать в комиссии по распределению стимулирующего фонда;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились, что:

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год;
- рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов;
- в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством;
- настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не дополнят настоящий.

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

12.3. В случае изменений условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

