

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Детская музыкальная школа № 2

357560, Ставропольский край, г. Пятигорск, пос. Горячеводский, пр-т Советской Армии, 114.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2021 годы

От работников:



Председатель ПК

Л.П. Козырева

«14» февраля 2019 г.

От работодателя:



Директор МБУДО ДМШ № 2

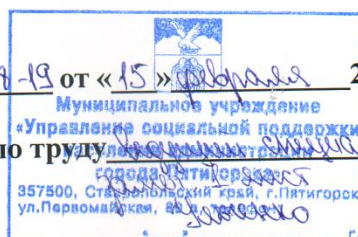
Г.Г. Погосян

«14» февраля 2019 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 08-19 от «15» февраля 2019 г.

Руководитель органа по труду



Григорьев А.А.

СОДЕРЖАНИЕ

№п/п	Наименование	№стр.
1.	Общие положения	3
2.	Обязанности сторон в области трудовых отношений	5
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	8
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	9
5.	Режим труда и отдыха	10
6.	Оплата труда	14
7.	Условия работы и охрана безопасности труда	16
8.	Социальная поддержка работников, социальные гарантии, компенсации	17
9.	Социальная защита молодёжи	19
10.	Культурно-массовая работа, организация культурно-массового досуга	20
11.	Права и гарантии деятельности профсоюзной организации в школе	21
12.	Обязательства первичной профсоюзной организации	23
13.	Заключительные положения	23

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детская музыкальная школа № 2 (МБУДО ДМШ № 2), (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей (далее - Стороны).
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
 - работодатель в лице его представителя – директора МБУДО ДМШ № 2 Погосян Гоар Григорьевны;
 - работники МБУДО ДМШ № 2 в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Козыревой Людмилы Павловны, (профком).
- 1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий труда, социальных гарантий и льгот, а также другим вопросам, определенным Сторонами.
- 1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.5. Цель коллективного договора: определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы, установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, повышение уровня жизни работников и членов их семей, а также создание благоприятного психологического климата в коллективе.
- 1.6. Коллективный договор составлен на основе Устава Российского профсоюза работников культуры, приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276, законов Ставропольского края, Положения о министерстве культуры Ставропольского края, утвержденного постановлением Правительства Ставропольского края от 16 августа 2012 г. №

296-п, отраслевого соглашения между Министерством культуры Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией Российского профсоюза работников культуры на 2018-2021 годы и другими законодательными и нормативными актами РФ и Ставропольского края.

- 1.7. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой его частью и имеют с ним равную юридическую силу.
- 1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.9. В течение срока действия договора Стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности.
- 1.10. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров по дополнениям в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Работодатель признает профком полномочным представителем работников Учреждения по всем условиям коллективного договора.
- 1.14. Итоги выполнения коллективного договора рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.
- 1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.
- 1.16. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.17. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.18. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- коллективный договор (ст.40,43,44,51 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- положение об оплате труда работников(ст.144 ТК РФ);
- положение об организации работы по охране труда;
- соглашение по охране труда;
- положение о наставничестве;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101,119 ТК РФ);
- утверждение графиков сменности (ст.40,43,44,51 ТК РФ);
- положение о порядке, условиях предоставления и оплате дополнительных отпусков отдельным категориям работников учреждения.

1.20. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.21. Договор может быть пролонгирован на следующие три года по обоюдному согласию сторон.

2. Обязанности сторон в области трудовых отношений.

2.1. При регулировании трудовых отношений Стороны исходят из того, что трудовые отношения устанавливаются между работником и работодателем согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 67 ТК РФ), в соответствии с настоящим коллективным договором, по трудовым договорам, заключенным в письменной форме. При этом работник обязан выполнять работу по определенной специальности, должности, с соблюдением требований внутреннего трудового распорядка, а работодатель своевременно, в установленные сроки и в полном объеме выплачивать работнику равную оплату за труд равной ценности и обеспечивать соответствующие условия труда.

2.2. Трудовой договор может быть заключён как на неопределенный, так и на

определённый срок, но не более пяти лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у каждой из сторон (приложение 10). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.4. При приёме на работу, кроме случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для:

1) многодетных матерей (отцов);

2) бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

2.7. При установлении педагогическим работникам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогическим работникам может быть разной в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки

педагогических работников больше или меньше нормы за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х летнего возраста, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной трудовым договором или приказом директора возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам,
- временного увеличения 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 педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку,
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-лет или после окончания этого отпуска.

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

2.11. Изменение объема учебной нагрузки - существенные изменения условий труда, о которых преподаватель должен быть предупрежден не менее, чем за два месяца под роспись, как правило, перед уходом в ежегодный отпуск.

2.12. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.13. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.14. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях,

указанных в законодательстве.

2.15. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.16. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом школы.

2.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с обязательным участием профкома.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2 Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3 Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 178 ТК РФ);
- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276, постановлением Правительства Ставропольского края от 30.03.2015 г.оде № 110-п «О внесении изменений в пункт 10 Положения о министерстве культуры Ставропольского края, утвержденного постановлением Правительства Ставропольского края от 16 августа 2012 № 296-п,и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям уровни оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. В целях защиты прав работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома.

3.5. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или по другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Администрация Учреждения обязана 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 (ч.2 ст.180 ТК РФ). Моментом начала проведения соответствующих мероприятий необходимо считать дату направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. При сокращении штата учреждения оказывать содействие в трудоустройстве увольняемых работников предпенсионного возраста (за 2 года до установления срока пенсии); матерей-одиночек; женщин, имеющих детей до 8 лет; родителей, воспитывающих детей-инвалидов, а также имеющих 3-х и более детей).

4.3. С целью закрепления кадров направить усилия на восстановление

наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта.

4.4. Работникам, получившим уведомления об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, руководитель учреждения должен предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.5. Увольнение членов профкома производится с учетом мнения ПК (ст. 82 ТК РФ). Увольнение председателя профкома производится только с учётом мнения вышестоящей профсоюзной организации.

5. Режим труда и отдыха.

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

5.1. Режим труда и отдыха работников устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), трудовым договором с работником (приложение 10).

5.2. Режим работы в образовательном учреждении двухсменный:

-первая смена с 8:00 - 13:00;

-вторая смена с 14:00 - 20:00.

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания – 1 час.

5.3. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Для административно-технического персонала устанавливается рабочая неделя не более 40 часов в неделю. Общий выходной день - воскресенье. Стороны согласились, что:

5.3.1. Рабочее время и время отдыха педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также учебным расписанием.

За нормированную часть рабочего времени педагогических работников считать

норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

5.3.2. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, согласно ст. 93 ТК РФ. Продолжительность рабочего времени для выше перечисленных категорий педагогических работников устанавливается сокращенная, не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (должностной оклад).

5.3.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. Привлечение педагогических работников в эти периоды к организационной работе регламентируется в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

5.3.4. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы в т.ч.: мелкий ремонт, работа на территории, дежурство и др.

5.3.5. Во время осенних, зимних и весенних каникул педагогам предоставляются свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

5.4. Педагогическая работа в том же учебном заведении без занятия штатной должности не является совместительством и может выполняться в основное рабочее время.

5.5. Работа на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания выполняется в основном в рабочее время.

5.6. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в исключительных случаях с письменного согласия работника, по

письменному приказу работодателя с учетом мнения профкома. В приказе должны быть отражены: список работников, которых планируется привлечь к работам выходной и праздничный нерабочий день, дата выхода на работу, причина привлечения к работе. С данным приказом должны быть ознакомлены под подпись все указанные в нем лица.

5.8. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается для проведения культурно-массовых мероприятий общешкольного, городского и краевого уровня. За работу в выходные и праздничные дни администрация Учреждения предоставляет работнику (по согласованию с последним) отгулы в каникулярное время, а также в свободный от учебных занятий июнь месяц. (ст.153 ТК РФ)

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.10. Ежегодные отпуска предоставляются согласно графику отпусков, утвержденному работодателем, с учетом мнения профкома за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков доводится до сведения всех работников.

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней.

5.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части – по 14 календарных дней каждая. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставление его по частям, а также отзыв из отпуска допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.13. Ежегодный отпуск продляется или переносится на другой срок (с учетом пожелания работника) в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ст. 124 ТК РФ).

5.14. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется

продолжительностью 30 календарных дней в соответствии с ФЗ РФ от 24.11.1995 г. № 181 «О социальной защите инвалидов РФ».

5.15. Стороны договорились предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сотрудникам с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем прилагается (приложение 5). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, утверждёнными Постановлением Правительства Ставропольского края от 4 апреля 2003 года № 63-п «О правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счёт средств бюджета Ставропольского края».

5.16. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткого отпуска с сохранением заработной платы в пределах утверждённого фонда оплаты труда в связи:

- родителям, имеющих детей в возрасте от 6 до 10 лет – 1 сентября;
- в день юбилея – 50, 55 и 60 лет – 1 день;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня за общественную работу.

5.17. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение.

5.18. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет) – до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам – до 14 календарных дней в течение одного календарного года;
- в связи с собственной свадьбой или свадьбой детей – 3 дня;
- родителям выпускников – 1 день;
- в связи с болезнью – до 2 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- со смертью близких родственников (детей, родителей) – 3 дня.

5.19. Стороны пришли к соглашению оказывать материальную помощь из средств, полученных от иной, приносящей доход, деятельности в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУДО ДМШ № 2(приложение 2).

6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУДО ДМШ № 2, разработанного в соответствии с новой системой оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края, которая включает условия оплаты труда, размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (приложение 2).

6.2. Зарплата работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника.

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по квалификационным уровням оплаты труда, присвоенным по результатам аттестации.

6.4. Стороны договорились считать оплату труда работников Учреждения приоритетным направлением по сравнению с другими платежными и финансовыми операциями. При этом на оплату труда направляется 60% средств, полученных от иной, приносящей доход, деятельности.

6.5. Зарплата работникам выплачивается в полном размере и в установленные сроки – 2 раза в месяц 10 и 25 числа путем перечисления на банковскую карту.

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (приложение 2).

6.7. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

- 6.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере в соответствии с ТК РФ с учетом мнения профкома.
- 6.9. Привлечение водителя автотранспорта в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется по приказу директора с учетом мнения профкома и предоставлением отгула.
- 6.10. Работникам, у которых заработная плата, с учетом всех стимулирующих выплат, меньше минимального размера оплаты труда, производить доплату до минимального размера оплаты труда (МРОТ).
- 6.11. Стороны договорились, что работодатель будет осуществлять доплаты к основному заработку, исходя из экономии фонда заработной платы, за расширение зоны обслуживания работника, связанной с производственной необходимостью, при совмещении профессий (должностей), при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников за счёт средств иной, приносящей доход, деятельности.
- 6.12. Из средств, получаемых от иной, приносящей доход, деятельности производить доплаты:
- за внутреннее совмещение – 50% от оклада замещаемого;
 - после декретного отпуска по достижению ребенком полутора лет, ежемесячно по 300 рублей на одного ребенка.
- 6.13. В случае направления работника в служебную командировку работодатель возмещает расходы:
- суточные:
за счет бюджетных средств -100 руб., а свыше – за счет средств от иной, приносящей доход, деятельности. За пределы Ставропольского края – не более 300 руб., в пределах края не более – 200 руб.;
 - по проезду – на основании представленных документов;
 - по найму жилого помещения:
за счет бюджетных средств 550 руб., свыше – за счет средств от иной, приносящей доход, деятельности в размере фактически произведенных расходов, на основании предоставленных документов, без предоставления документов – 12 рублей.
- 6.14. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (приложение 2).

6.15. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением Трудового законодательства и влекут ответственность работодателя в соответствии с действующим законодательством (ст. 142, 236 ТК РФ). В случае задержки не по вине работодателя последний, совместно с председателем профкома, принимает меры по скорейшей ликвидации задолженности.

7. Условия работы и охрана безопасности труда.

7.1. Работодатель строит свою

работу на основе государственной политики в области охраны труда, признает приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах.

7.2. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда работников, выполнение отраслевых стандартов, норм, правил, инструкций, других нормативных актов по охране труда в соответствии с действующим законодательством, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором и соглашением по охране труда (приложение 13).

7.3.

Работодатель осуществляет меры, направленные на улучшение условий и охрану труда, предотвращение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости:

- заключает с профкомом соглашение по охране труда;
- выделяет средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с соглашением по охране труда;
- проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда всемиротникам в порядке, установленном правительством РФ;
- проводит инструктаж по противопожарной безопасности;
- проводит вводный инструктаж работников;
- организует приобретение и выдачу сертифицированной специальной одежды, средств индивидуальной защиты, обеззараживающих и моющих средств, в соответствии с нормами и условиями труда;
- обеспечивает организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания;

- соблюдает требуемый температурный режим, освещение на рабочих местах в соответствии с нормативами;
- обеспечивает безопасность производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов, эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты;
- проводит анализ обстоятельств и причин несчастных случаев, на его основе разрабатывает меры рекомендации по их предотвращению;
- предусматривает ответственность работника за нарушение требований по охране труда.

7.4. В целях сохранения в учреждении квалификационных женских кадров Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

- освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований, если таковы не могут быть произведены в нерабочее время, с сохранением заработной платы.
- разрешать женщинам, имеющим детей до 10 лет, использование ежегодных отпусков в летнее или удобное для них время.

7.5. Работодатель совместно с профкомом принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в сроки, определённые коллективным договором, но не реже одного раза в пять лет.

7.6. Работодатель и профком согласились проводить ежемесячно санитарные проверки учебных классов, служебных помещений.

7.7.

В соответствии с Типовой инструкцией по охране труда, при работе на персональном компьютере, сотруднику предоставляется регламентированный перерыв в последние два часа непрерывной работы 20 минут.

8. Социальная поддержка работников, социальные гарантии, компенсации.

Стороны договорились о следующем:

8.1. Работодатель обеспечивает права работников на обязательное социальное медицинское

инскоестрахование,своевременноперечисляетстраховыевзносыв пенсионный,медицинскийфонды,фонд социальногострахованиявразмерах,определенныхзаконодательством.Своевременн ои достовернооформляетсведенияостажеизарботнойплатеработниковдляпредоставл енияихвпенсионныйфонд,втомчислегосударственныефонды.

- 8.2. Обеспечиваетсохранностьархивныхдокументов, обязательныхдляоформленияработникамипенсиипостарости.
- 8.3. Оплачиваетпервыедваднянетрудоспособностиработниказасчетсредствр аботодателя,с3-годня—за с чет средствфондасоциальногострахования.
- 8.4. Предоставляетгарантииикомпенсацииработникам,совмещающимработусо бучением, предусмотренныеТКРФ.
- 8.5. Проводит политику в области организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей.
- 8.6. Обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства: женщинам, работающим в сельской местности предоставлять, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).
- 8.7. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохранять средний заработок (ст. 254 ТК РФ).
- 8.8. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объёма работ (ст. 93 ТК РФ).
- 8.9. Принаправленииработникавслужебнуюкомандировкуработодатель гарантируетвозмещениерасходовнаоснованииотчетасприложениемкомандиров очногоудостоверения,оформленногов установленном порядке,документовофактическихрасходахпопоездуинаймажилопомещени я.

8.10. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуски сотрудникам с ненормированным рабочим днем за счет средств от иной, приносящей доход, деятельности:

- директору - 14 календарных дней;
- заместителям директора - 7 календарных дней.

8.7. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет) – до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам – до 14 календарных дней в течение одного календарного года;
- в связи с собственной свадьбой или свадьбой детей – 3 дня;
- родителям выпускников – 1 день;
- в связи с болезнью – до 2 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- со смертью близких родственников (детей, родителей) – 3 дня.

8.8. Предоставлять техническому персоналу спецодежду и средства (приложение №8).

9. Социальная защита молодежи.

9.1. Профком проводит работу по:

- вовлечению молодых людей в члены профсоюза;
- защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.2. В целях привлечения молодых работников и специалистов в школу

как к активному участию в её развитии, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности стороны договорились о следующем:

- молодым работникам, имеющим право на получение льгот и гарантий, предусмотренных данным разделом, считать работника в возрасте до 30 лет;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда;
- осуществлять систематическое моральное и материальное поощрение молодежи, ведущей

общественную работу в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение 2) .

9.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодёжи; создаёт необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

Работодатель обязуется:

9.3.1. Совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров.

9.3.2. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в соответствии с Положением о наставничестве (приложение 12).

9.3.3. Предоставлять молодым работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с законодательством РФ.

10. Культурно-массовая работа, организация культурно-массового досуга.

10.1. Работодатель совместно с профкомом принимает обязательства по организации культурно-массового досуга.

Организует:

- туристические поездки;
- проведение юбилейных банкетов;
- проведение праздничных мероприятий конкурсами и викторинами:
 - встреча Нового года;
 - вручение памятных сувениров сотрудникам;
 - приобретение детских новогодних подарков;
 - поздравление мужчин с Днем защитника Отечества с вручением подарков;
 - поздравление женщин с Днем 8-е Марта с вручением подарков;
 - поздравление сотрудников с Днем работника культуры и Днем учителя;
 - поздравление детей сотрудников с 1 сентября и последним звонком.

-

предусматривают приобретение цветочных подарков для поздравления работников с

различными юбилейными датами.

10.2. Работодатель выделяет первичной профсоюзной организации средства отиной, приносящей доход, деятельности в размере от 5 до 20 тысяч рублей в год на организацию культурно-массовой работы.

11. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации.

11.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом РФ № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами.

11.2.

Работодатель признает профком полномочным представителем членов профсоюзов по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия занятости работников;
- ведения коллективных переговоров;
- заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3.

Работодатель обязуется соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором действующим законодательством (гл. 58 ТК РФ).

11.4. Рассматривать по согласованию с профкомом следующие вопросы:

- трудового договора;
- рабочего времени и времени отдыха;
- оплаты труда;
- утверждения режима работы школы;
- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- принятия положения о дополнительных отпусках;
- утверждение Положения об оплате труда;

- утверждение должностных инструкций работников;
- изменения условий труда;
- распределение стимулирующих и премиальных выплат;
- установление Перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждение ответственного по охране труда;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
-
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения.

11.5. Освободить от основной работы членов профсоюза, входящих в состав выборных органов профсоюза, уполномоченного по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также в время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.6. Работодатель обязуется:

- перечислять, с письменного согласия работника, на счет городской профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно, удержанные из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1%;
- не задерживать перечисление указанных денежных средств;
- предоставлять автотранспорт, оргтехнику, средства и услуги связи, необходимые нормативные документы, помещения для проведения заседаний и хранения документации;
- предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.7. Совместно принимать решение о награждении работников школы ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации:

- Почетной грамотой Министерства культуры РФ;
- Благодарственными письмами Министерства культуры РФ;
- Нагрудным знаком «Завклад российской культуры».

11.8. Работодатель обязуется выплачивать ежегодно к отпуску денежное вознаграждение профсоюзному активу:

- председателю профкома - два должностных оклада;
- казначею профкома - один должностной оклад.

11.9. Работодатель обязуется производить денежное вознаграждение профсоюзному активу за подготовку и реализацию коллективного договора – по одному должностному окладу.

11.10. Увольнение по инициативе работодателя председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы (помимо общего порядка увольнения), допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.11. Увольнение работников по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения профкома.

11.12. Работодатель не может выносить дисциплинарное взыскание работникам, избранным в состав профкома, без согласия профкома, членами которого они являются, а председателю Профкома — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12. Обязательства первичной профсоюзной организации.

12.1. Первичная профсоюзная организация МБУДО ДМШ № 2 обязуется:

- содействовать эффективности работы школы присутствующими профсоюзным органам методами и средствами;
- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе;
- способствовать сотрудничеству между Работодателем и работниками школы по вопросам, представляющим общий интерес;
- способствовать соблюдению и укреплению трудовой дисциплины;
- содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе школы, используя средства профсоюза;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах;
- осуществлять контроль за защитой гарантий работников в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

13. Заключительные положения.

13.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией настоящего коллективного договора, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затраги

вающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

13.2. Отношения и ответственность сторон коллективного договора в процессе его реализации регламентируются Трудовым Кодексом РФ и Федеральным Законом от 12.01.1996г. №10

ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

13.3. Ответственность за заключение коллективного договора льгот и гарантий, оговоренных настоящим договором, их выполнении возлагается на работодателя и первичную профсоюзную организацию Учреждения.

13.4. Коллективный договор вступает в силу с 14 февраля 2019 года и действует по 14 февраля 2021 года.