

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА №3 ИМЕНИ Н.Г. ЛАВРЕНТЬЕВА

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа №3 имени Н.Г. Лаврентьева»
с первичной профсоюзной организацией
«Детская музыкальная школа №3
имени Н.Г. Лаврентьева»
на 2018 -2021 гг.

Юридический адрес:

602263, округ Муром Владимирской области,
улица Красногвардейская д.4,
МБУДО «ДМШ №3 имени Н.Г. Лаврентьева»
Тел.(849234) 2-17-46
Р/с 40701810400081000022, л/с 20286Х80980
УФК по Владимирской области
отделение ВЛАДИМИР г. ВЛАДИМИР
ИНН 3307015203, ОГРН 1023302160639
КПП 333401001, БИК 041708001
ОКПО 05257376



Директор МБУДО
«Детская музыкальная школа №3
имени Н.Г. Лаврентьева»

 Г.И. Петрова

« 6 » ноября 2018 год

Председатель первичной профсоюзной
организации

 Т.Б. Жолобова

« 6 » ноября 2018 год

Раздел I. Общие положения.

1.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественные гарантии и льготы для Работников, условия труда, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУДОД «Детская музыкальная школа №3 имени Н.Г.Лаврентьева», заключенный между Работодателем, Работниками и Профсоюзом в соответствии с законодательством (ст.40 ТК РФ) и гарантирующих конституционные права Работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа №3 имени Н.Г.Лаврентьева», именуемый далее Учреждение, представленный в лице директора Петровой Галины Ильиничны, именуемый далее Работодатель, и работников Детской музыкальной школы №3, именуемые далее Работники, представленные первичной профсоюзной организацией МБУДОД «Детская музыкальная школа №3 имени Н.Г.Лаврентьева», именуемый далее Профсоюз, в лице её председателя профкома Жолобовой Татьяны Борисовны.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному и долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установлению социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Обязательства сторон.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни Работников

Работодатель обязуется:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения;
- обеспечивать полную занятость для Работников в соответствии с их профессией и квалификацией;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профсоюзом.

Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения присущим профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений настоящего коллективного договора и других актов, действующих в организации.

Работники обязуются:

- полно, качественно, своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкции по охране труда, беречь имущество Учреждения.

1.6. Работодатель признает Профсоюз в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в Учреждении (ст.29 ТК РФ). Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях Профсоюза (ст.30 ТК РФ). При наличии письменных заявлений работников, не являющимися членами профсоюза, Работодатель обязан ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% (ст.377 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия коллективного договора не имеют

обратной силы, распространяются на всех работников Учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст.12 ТК РФ).

1.8. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

1.9. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.10. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения Профсоюза Учреждения в соответствии с требованиями трудового законодательства. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.11. Работодатель обязуется размножить текст коллективного договора и довести до Работников в месячный срок со дня его подписания, знакомя с коллективным договором всех вновь поступающих на работу.

1.12. Ни одна из сторон не вправе прекратить выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора в одностороннем порядке.

1.13. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

Раздел 2. Трудовые отношения. Гарантии занятости.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовые договоры могут заключаться на неопределённый срок и на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ.

2.2. 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.

2.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции Работника.

2.5. Помимо заключения трудового договора на основной работе может быть заключен второй трудовой договор о работе по совместительству, выполняемый по месту основной работы и в других учреждениях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в рабочий день и 16 часов в неделю (ст.284 ТК РФ).

Выполнение педагогической работы без занятия штатной должности в том же учебном заведении не является совместительством и может выполняться в основное рабочее время. Выполнение работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания выполняется в основное рабочее время.

Трудовой договор с работником – совместителем может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст.288 ТК РФ).

2.6. После заключения взаимных обязательств по выполнению условий трудового договора Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, установленных законом (ст.60 ТК РФ).

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

2.8. Работодатель обязуется по письменному заявлению Работников перечислять заработную плату на указанные им счета в банках.

2.9. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения Профсоюза. Премирование осуществляется по решению Работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

Работодатель обязуется:

- выдавать внеплановые авансы Работникам по их заявлению в исключительных случаях в счет заработной платы в размере не более оклада;
- беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований;
- выплачивать отпускные Работникам, уходящим в отпуск по графику, не позднее, чем за три дня до отпуска.

2.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения Профсоюза.

2.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

2.12. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

2.13. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сумм производится в день увольнения работника.

2.14. Работодатель предоставляет:

- единовременное вознаграждение в размере 1000 (одна тысяча) рублей в связи с юбилейными датами: «50, 55, 60, 65, 70 лет»;
- единовременную материальную помощь в размере 1000 (одна тысяча) рублей в связи со смертью близкого родственника.

Единовременное вознаграждение и материальная помощь выдаётся при наличии финансовых средств.

2.15. Работодатель обязуется - за инициативную и творческую работу, за долголетний и добросовестный труд, за достижение высоких показателей применять по согласованию с Профсоюзом следующие поощрения:

- благодарность;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- выдвижение на городскую и областную премию;
- выдвижение на награждение Благодарственным письмом, Благодарностью, Почетной грамотой Управления культуры администрации округа Муром, Администрации округа Муром, Департаментом по культуре администрации округа Муром; Администрации Владимирской области;
- выдвижение на награждение Знаком отличия «За достижения в культуре»;
- выдвижение на награждение Почетной грамотой Министерства культуры РФ;
- выдвижение на звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

Каждое поощрение должно премироваться.

2.16. Работодатель ежегодно, один раз в год, предоставляет Работникам время для прохождения медицинского осмотра в течение двух рабочих дней с последующим документальным подтверждением использования этого времени по назначению.

2.17. Работодатель создаёт условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением согласно ст. 27, 32, 52, 53 Трудового Кодекса РФ.

2.18. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. I ст. 81 Трудового Кодекса РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.19. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения и иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, 5-8, 10 или 11 ч. I ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса РФ).

2.20. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии с законодательством (ст.179 ТК РФ) имеют

-Работники с более высокой квалификацией;

- Работники с равной квалификацией:

- имеющие двух и более иждивенцев, находящихся на их полном содержании;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- повышающие свою квалификацию без отрыва от работы по направлению работодателя;
- лица предпенсионного возраста;
- квалифицированные Работники, имеющие стаж работы в данном Учреждении свыше 10 лет.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производится только с учетом мотивированного мнения Профсоюза по предварительному представлению ему необходимых документов (ст.373 ТК РФ).

Раздел III. Управление персоналом и повышение квалификации.

Аттестация работников.

3.1. Работодатель содействует в подготовке Работника к аттестации и повышении квалификации в соответствии с Федеральным законом «Об образовании» и нормативными правовыми актами, регулирующими порядок аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, производит оплату повышения квалификации при наличии средств бюджетного финансирования на эти цели в соответствии со ст. 196 Трудового Кодекса РФ и с учётом личных планов педагогических работников.

3.2. Стороны договорились:

Проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию и совершенствованию системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадрового состава Учреждения. В этих целях Работодатель обязуется разработать и утвердить комплексный план работы с Работниками на 5 лет, включающие в себя такие мероприятия, как:

- проведение работы по подбору резерва кадров для замещения руководящих работников,
- проведение аттестации руководителей и Работников, информирование трудового коллектива о финансово-экономической деятельности Учреждения и ближайших перспективах. Регулярно предоставлять Профсоюзу информацию, документы по данным вопросам.

3.3. На основании личного заявления Работника срок действия квалификационных категорий педагогических работников (включая вторую категорию, присвоенную до 01.01.2011 года) и руководителей образовательных учреждений продлевается после выхода на работу в случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске до одного года в соответствии с п.5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штата или численности работников, а также ухода на пенсию (независимо от вида пенсии).

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

Конкретный срок продления действия квалификационной категории (первой и высшей) определяется главной аттестационной комиссией.

3.4. Иной порядок аттестации педагогических работников устанавливается для Работников, имеющих почетные звания Российской Федерации: «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный художник», «Заслуженный художник», Победители областных и республиканских конкурсов «Учитель года», Победители национального проекта «Образование», а также имеющие ученые степени кандидатов и докторов наук.

3.5. Периодичность проведения аттестации Работников культуры и искусства устанавливается один раз в пять лет. Работникам, имеющим почетные звания, государственные и ведомственные награды, может быть установлен более длительный срок действия аттестации.

3.6. Внеплановая аттестация может быть назначена:

- по просьбе самого Работника, если он желает получить вышестоящую должность, быть включенным в списки резерва на повышение, получить персональную надбавку к зарплате;
- по решению Работодателя или вышестоящей организации (с согласия самого Работника) с целью выбора на объективной основе Работника, квалификация и профессиональные качества которого позволяют занять более высокую должность;
- по решению Работодателя с согласия Профсоюза с целью выявления объективных причин неудовлетворительной работы одного или нескольких Работников Учреждения.

3.7. Аттестации не подлежат:

- беременные женщины,
- матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и имеющие детей в возрасте до трех лет,
- Работники, проработавшие в учреждении менее одного года,
- Работники, которым по роду своей деятельности не требуются специальные знания или навыки.

3.8. Переносятся сроки аттестации женщинам, вышедшим из отпуска после рождения ребенка, Работникам после длительной болезни. Сроки прохождения аттестации определяются по соглашению сторон.

3.9. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в пять лет, при наличии соответствующих курсов повышения квалификации;

- в случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых местах;
- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время Работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, индивидуальными расписаниями преподавателей, годовым учебным планом, планом работы Учреждения на учебный год, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

4.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них «Правилами внутреннего трудового распорядка» и Уставом.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени Работника и учебного кабинета.

Работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, внеклассная работа и т.п.), Работник вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.9. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, «Правилами внутреннего трудового распорядка», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками Работников, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические Работники привлекаются к педагогической, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема педагогической нагрузки, определенной до начала каникул, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца).

График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

4.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство в здании школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

В Учреждении Работникам предоставляется ежегодный трудовой отпуск продолжительностью для преподавателей – 56 календарных дней, для других Работников школы – 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК).

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 ТК РФ.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1а. Предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) в следующих случаях:

- для бракосочетания – 3 дня;
- для бракосочетания детей – 3 дня;
- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника – 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 дней;
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок по заключению органов здравоохранения;
- женщинам, воспитывающим 2-х и более детей в возрасте до 12 лет – до 14 дней;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 24 календарных дней;
- работникам учреждения, чьи дети идут в 1-й класс – 1 сентября;
- для проводов сыновей в армию – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для празднования юбилейных дат (50, 55, 60 лет) – 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме – 3 дня;

4.13.1б. Предоставлять дни с сохранением заработной платы:

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня и членам профкома – 1 день;
- в связи с похоронами близкого родственника (родителей, детей, братьев, сестёр) – 3 дня.

- за работу с персональным компьютером секретарю – 6 дней дополнительно оплачиваемого отпуска или надбавка.

4.13.2. Предоставлять педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом (ст.335 ТК РФ).

4.14. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при шестидневной рабочей неделе может определяться «Правилами внутреннего трудового распорядка» или трудовым договором с Работником (ст.111 ТК РФ).

4.15. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других Работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

Раздел V. Оплата труда и материальное стимулирование.

5.1. Система оплаты труда Работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами Владимирской области, органов местного самоуправления.

5.2. Фонд оплаты труда Работников состоит из:

- должностных окладов,
- выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к должностным окладам, ставкам заработной платы по основной занимаемой должности Работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда заработной платы труда с учетом мнения Профсоюза.

5.3. Заработная плата Работников не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

5.4. Выплата заработной платы Работникам производится ежемесячно в следующие сроки:

- аванс – 15 числа,
- окончательный расчет – 30 числа месяца.

Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она будет выдаваться накануне. Расчетные листки выдаются не позднее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы.

5.5. Начисление зарплаты Работникам производится за фактически отработанное время. Педагогическим Работникам – на основании представленной в срок каждым педагогическим работником отчётной документации (журналы, утверждённое администрацией расписание занятий, расписание дополнительных занятий, утверждённый план работы, дополнительный табель и др.) в соответствии с утверждённой нагрузкой, остальным Работникам – на основании табеля учёта рабочего времени.

5.6. Стимулирование Работников осуществляется в целях поощрения Работников за высокие результаты работы, материальной заинтересованности Работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

5.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

5.8. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) Работникам, награжденным орденом «За заслуги перед Отечеством» (I, II, III, IV степени), орденом «Почета», медалью «За заслуги перед Отечеством» (I, II степени), имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%. При наличии более одного из названных выше почетных званий, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию;

б) Работникам, имеющим почетные звания, «Заслуженный работник культуры», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- Работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

Участие в концертах:

Школьные (5 номеров) - до 10%.

Городские (2 номера) - до 10%.

При отсутствии денежных средств замена премии возможна на дополнительные дни отдыха. Конкурсы:

Городские и зональные:

- диплом Лауреата – 2 дня;
- диплом – 1 день.

Областные, региональные, Всероссийские:

- диплом I степени – 3 дня;
- диплом II степени – 2 дня;
- диплом III степени – 2 дня;
- диплом – 2 дня;
- участие – 1 день.

Международные:

- диплом I степени – 5 дней;
- диплом II степени – 4 дня;
- диплом III степени – 4 дня;
- диплом – 3 дня;
- участие – 2 дня.

Концерты вне рабочего времени (проводимые в свободное время от работы):

- в 4 школьных концертах – 1 день;
- в 2 городских концертах – 1 день;
- в областных концертах – 2 дня.

Проведение мастер-класса независимо от времени работы:

- на городском методическом объединении – 1 день;
- на областном методическом объединении – 2 дня.

Написание сценария, представления, спектакля, театрального представления с последующим анализом и отчетом (оформлением) – 1-3 дня.

5.11. Премияльные выплаты могут быть установлены на основании выполнения плановых показателей работы Учреждения и максимальным размером премияльные выплаты не ограничиваются.

Раздел VI. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

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

6.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза.

В состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включать членов Профсоюза и комиссии по охране труда.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний Работников по охране труда на начало учебного года.

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

6.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Учреждения (ст. 221 ТК РФ).

6.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

6.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.9. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.10. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими

нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.11. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.12. Профсоюз обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия, поездки в целях отдыха и лечения здоровья для членов профсоюза и других Работников;
- проводить работу по оздоровлению детей Работников Учреждения;
- осуществлять контроль за состоянием охраны труда и отдыха;
- информировать о санаторно-курортном лечении;
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств.

Раздел VII. Социальные гарантии

7.1.Стороны принимают на себя следующие обязательства:

- в случае направления Работника в служебную командировку, Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду согласно представленных документов, кроме вагонов повышенной комфортности (типа СВ);
- расходы по найму жилого помещения согласно представленных документов, кроме гостиничных номеров «люкс», «полулюкс»;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные):
1 день – 100 рублей;
свыше 1 дня – 300 рублей (ст.168 ТК РФ).

- в возможности выбора всех форм обучения, переобучения, дополнительного образования, овладения новыми программами, специальностями;

- гарантии работающим женщинам: при прохождении диспансерного обследования по беременности сохранение среднего заработка по месту работы (ст.254 ТК РФ);

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 3-х лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет – исключение расторжения трудового договора по инициативе Работодателя (ст.261 ТК РФ).

7.2. Работодатель оказывает материальную помощь на приобретение детских новогодних подарков, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 37 ТК РФ), при наличии собственных средств учреждения.

7.3. Работодатель обязуется выделять средства на культурно-массовую работу в пределах имеющихся средств.

7.4. Профсоюз обязуется выделять Работникам материальную помощь на приобретение путевок для детей в детские оздоровительные лагеря.

Раздел VIII. Взаимоотношения профсоюзного органа и работодателя.

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Российского профсоюза работников культуры, Положением о первичной профсоюзной организации (ст.11 п.1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза;
- содействовать деятельности Профсоюза, профсоюзного актива;
- предоставлять Профсоюзу бесплатно всю необходимую информацию, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам;
- не препятствовать осуществлению деятельности Профсоюза по охране прав Работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
- посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением коллективного договора;
- не препятствовать контролю за расчетами заработной платы, продолжительностью рабочего дня, состоянием трудовых книжек Работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение);
- создавать условия для работы Профсоюза: гарантировать членам Профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
- обеспечивать возможность членам Профсоюза участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний, на время краткосрочной

профсоюзной учебы с сохранением среднемесячной заработной платы (ст.374 ТК РФ);

- предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюза и проведения собраний Работников;

- не препятствовать проведению в рабочее время собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний, заседаний профкома;

- содействовать ежемесячному сбору и своевременному бесплатному перечислению членских профсоюзных взносов по безналичному расчету из заработной платы Работников, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза (ст.377 ТК РФ);

- ходатайствовать от имени Администрации по представлению Профсоюза о награждении Работников ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах трудового коллектива.

8.5. Профсоюз действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. Профсоюз информирует Работников о деятельности профсоюзной организации.

8.7. Дополнительные гарантии Работодателя для Работников, избранных в профсоюзные органы:

- Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профсоюза, членами которого они являются, а руководители Профсоюза – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- работа председателя Профсоюза и членов выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников. Председателю Профкома, не освобожденному от производственной деятельности, производить доплату в размере 10% от должностного оклада.

Раздел IX. Заключительные положения.

9.1. Действие коллективного договора:

- коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами;

- по истечению установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора не более чем на три года (ст.43 ТК РФ);
- коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем (ст.43 ТК РФ);
- при реорганизации (слиянии, разделении, выделении, преобразования) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ);
- при смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ);
- при ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

9.2. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают

новых требований и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы (забастовку).

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Коллективный договор после его утверждения на общем собрании Работников Учреждения направляется на уведомительную регистрацию в Департамент по труду администрации Владимирской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

9.9. Подведение итогов работы сторон по выполнению коллективного договора производится ежегодно один раз в год на общем собрании работников.

Коллективный договор принят собранием трудового коллектива МБУДО «Детская музыкальная школа №3 имени Н.Г.Лаврентьева» « 6 » ноября 2018 года. Протокол общего собрания №3 от « 6 » ноября 2018 года.

Коллективный договор подписали:

Работодатель:

Директор МБУДО
«Детская музыкальная школа
имени Н.Г. Лаврентьева»

 Г.И. Петрова

«6» ноября 2018года

Представитель коллектива:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Т.Б. Жолобова

«6» ноября 2018 года

Коллективный договор зарегистрирован в Департаменте по труду и занятости администрации Владимирской области «__» _____ 2018 года.

Пронумеровано и пронумеровано 23 листов

Директор МБУДО

«Детская музыкальная школа

№3 им. Н.Г.Давренцева»

 Г.И.Петрова

« 6 » ноября 2018г.



Председатель

первичной профессиональной

организации ДМШ №3

 Т.Б.Жукобова

« 6 » ноября 2018г.

11