

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа
Министерства культуры Республики
Северная Осетия-Алания»**

на 2020-2023 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива
28 августа 2020г.

г. Владикавказ

Раздел I. Общие положения

Коллективный договор (далее КД) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками организации и Работодателем. Договаривающимися сторонами КД являются: коллектив ДМШ в лице профсоюзного комитета (председатель Профкома Колдышева Л.Ю.) действующий на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, защищающий интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением и директор ДМШ Кравченко М.В., действующий на основании Устава образовательного учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по их письменному заявлению.

Коллективный договор разработан и заключен, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равномерными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия КД не имеют обратной силы, распространяются на всех работников учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Принципы социального партнерства, являющиеся обязательными для сторон:

- равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение норм действующего законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора и обсуждения условий коллективного договора;
- реальность принятых обязательств;
- обязательность выполнения КД;
- а также (по условиям КД):
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников.

Цель КД:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения;
- разграничение прав и обязанностей сторон.

Предметом КД являются преимущественно законодательные нормы, имеющие наибольшее значение для работников:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральные закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Указы Президента Российской Федерации;
- акты органов власти субъектов федерации, местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;
- дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и заработной платы, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер нижеследующих документов:

- Генерального соглашения между Правительством Российской Федерации, Федерацией Независимых Профсоюзов России, Общероссийскими объединениями товаропроизводителей;
- Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом Работников культуры;
- Трехстороннего соглашения между Правительством РСО-Алания, Федерацией профсоюзов РСО-Алания и Объединением работодателей;
- Отраслевого соглашения между Министерством культуры РСО-Алания и Северо-Осетинской Республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры.

Стороны принимают во внимание, что все различия, проводимые по признаку национальной принадлежности, расы, цвета кожи, вероисповедания, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, социального происхождения, должностного положения, возраста, места жительства, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятости (доступ к профессиональному обучению, труду и занятиям, ограничения по оплате и условиям труда), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника считается дискриминацией.

Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на её специфических требованиях, дискриминацией не считается.

Обязанности работодателя:

- соблюдать законы, иные нормативные и правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;
- признавать право работников на участие в управлении образовательным учреждением, в предусмотренных законом формах;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;
- ознакомить с КД, другими нормативными правовыми актами всех работников организации, а также вновь поступающих работников в течение 15 дней после их приема на работу;
- издавать все приказы в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, КД и учетом мнения профсоюзного органа ДМШ;
- не ограничивать законные права работающих и их представителей - профсоюзных органов ДМШ;
- выплачивать заработную плату, оплату отпуска, выплачивать выплаты при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику при нарушении установленного срока выплаты в размере не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер денежной компенсации определяется КД и трудовым договором:

Возмещать работнику:

- неполученный им заработок в случае незаконного лишения его возможности трудиться;
- незаконного отстранения от работы, увольнения или переводов на другую работу;

- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или Государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержка выдачи трудовой книжки, внесение в неё несоответствующей законодательству формулировки причин увольнения;
- ущерб, причиненный имуществу работника;
- моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения.

Обязательства профсоюзного комитета:

Обеспечить:

- защиту трудовых прав работников;
- защиту работников против дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда;
- способствовать настойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД; сотрудничать на принципах социального партнерства с администрацией ДМШ в вопросах соблюдения законодательства и регулирования трудовых и связанных с трудом отношений.

Всемерно содействовать:

- реализации КД, отраслевых, Федеральных и территориальных соглашений;
- снижению напряженности в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.

Обязательства сторон:

- способствовать заключению и выполнению КД;
- принимать решения по вопросам и проблемам, связанным с ходом выполнения КД;
- обеспечивать информацией, представляющей взаимный интерес.

Раздел II. Обеспечение условий труда.

1. Условия занятости.

1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на определенный срок, так и на срок не более 5 лет, при выполнении определенной работы. При этом один экземпляр трудового договора отдается работнику. Прием на работу оформляется приказом администрации, который предъявляют работнику под расписку в трехдневный срок со дня его подписания, с выдачей по требованию работника заверенной копии приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В срочном трудовом договоре указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. Если работник с ведома администрации уже приступил к исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключенным.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника по следующим основаниям:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до 2-х месяцев) работ;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда её выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работников;
- с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с творческими работниками средств массовой информации, театральных и концертных организаций и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений.

1.3. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть также заключен второй договор о работе по совместительству, выполняемой по месту основной работы. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в рабочий день и 16-ти часов в неделю. Особенности работы по совместительству для педагогических работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ. Трудовой договор с работником-совместителем может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

1.4. При продолжении трудовых отношений после срока окончания трудового договора, хотя бы на один день, без требования сторон об их прекращении, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

1.5. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключения дискриминации женщин при приеме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей;
- определения удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;
- назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками-мужчинами.

Обязанности работодателя:

- разрабатывать должностные инструкции для всех категорий работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

- знакомить работника под роспись при заключении трудового договора с настоящим КД, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в организациях и учреждениях культуры;
- определять при заключении трудового договора прав работника (при этом работник вправе пригласить для консультации представителя профсоюза): срок, условия труда и заработной платы, размер ставок, условия расторжения договора, социальные гарантии и льготы в соответствии с трудовым законодательством РФ;
- принимать по согласованию с профкомом локальные нормативные акты, предусматривающие введение и пересмотр существенных условий труда, кроме ухудшающих положение работника, по сравнению с условиями КД.

1.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускается.

1.7. Применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1). Замечание;
- 2). Выговор;
- 3). Увольнение по соответствующим основаниям, не позднее одного месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске и времени, необходимого на учет мнения профкома учреждения.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ.

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Работодатель по собственной инициативе, по просьбе работника, профкома или непосредственного руководителя работника вправе снять взыскание до истечения одного года со дня его применения.

1.8. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя учреждения, его заместителей по требованию профсоюзного органа работников производится после подачи учредителю (работодателю) заявления профкома о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения. Учредитель (работодатель) обязан рассмотреть поданное заявление и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному органу работников.

В случае, если факты нарушений подтвердились, учредитель (работодатель) обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

1.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником также являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Ход дисциплинарного расследования и принятия по его результатам решения может быть предан гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или, если это необходимо для защиты обучающихся.

1.10. Расторжение трудового договора по основаниям, не предусмотренным законом не допускается.

1.11. Прекращение трудового договора возможно:

- по соглашению сторон;
- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится с обязательным участием профкома по условиям, указанным в ст.82 ТК РФ.

1.12. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывание его в отпуске, командировке.

1.13. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями ЕТС. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от выборного профсоюзного органа.

1.14. Не подлежат увольнению по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, работники:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- одинокие матери и другие лица, воспитывающие ребенка без матери, при наличии ребенка до 14 лет, или ребенка-инвалида до 18 лет (за исключением увольнения по п.1, подпункту «а», п.3, пунктами 5-8,18. 11 ст.81 ТК РФ).

1.15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии с законодательством имеют:

а) работники с более высокой квалификацией;

б) работники с равной квалификацией:

- имеющие двух или 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;
- получившие производственную травму или травму при исполнении служебных обязанностей, а также профессиональное заболевание в данном учреждении;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, обучающие детей в образовательных учреждениях до 18-летнего возраста;
- одинокие отцы, опекуны (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет.

1.16. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законом, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа учреждения по предварительному представлению ему необходимых документов.

1.17. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы (председателя и его заместителя), допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

1.18. Увольнение указанных лиц не допускается в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работниками действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

Дополнительные обязательства работодателя:

- распределять учащихся нового набора при участии профкома, зав.отделением с учетом заявлений родителей по принципу равномерного формирования классов по способностям и степени подготовки учащихся;
- производить прием совместителей по согласованию с профкомом;
- обеспечить возможность преподавателям права на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использования учебных пособий и материалов;
- предоставлять преподавателю 3 часа, а концертмейстерам-4 часа в неделю, оплачиваемых согласно тарификации, для совершенствования методической и исполнительской работы.

Обязательства профсоюзного комитета:

- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь;
- содействовать работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей;
- добиваться улучшения условий труда работников.

Обязательства работников:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- нести материальную ответственность (в пределах среднемесячного заработка):
 - ✓ за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;
 - ✓ за прямой действительный ущерб, причиненный им работодателю;
 - ✓ за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель с учетом конкретных обстоятельств по причине ему ущерба, имеет право полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;
- уважать достоинства женщин и мужчин с целью построения общества равных.

2. Время труда и отдыха.

2.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми собранием (конференцией) работников по представлению Работодателя (администрации), которые являются приложением к коллективному договору.

2.2. С учетом специфики работы общеобразовательного учреждения устанавливается 6-дневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов для административно-хозяйственного корпуса, для преподавателей и концертмейстеров рабочая неделя продолжительностью 36 часов.

2.3. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечение работника для работы в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только с его письменного согласия и письменного распоряжения работодателя;
- работа в выходной день по желанию работника может компенсироваться другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.5. Работа на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) или на дому устанавливается:

- женщине или лицу, осуществляющему уход за ребенком (отцу, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну).

2.6. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14-ти лет, ребенка-инвалида до 18-ти лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени;
- работнику по соглашению с работодателем.

2.7. Перерывы в работе женщины, имеющей детей до полутора лет, используемые для кормления ребенка (детей), включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка.

2.8. Дополнительные выходные дни устанавливаются одному из родителей (опекуну, попечителю), а также лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до 18-ти лет - 4 оплачиваемых выходных дня в месяц.

В образовательном учреждении культуры работникам предоставляются:

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей и концертмейстеров, и не менее 28 календарных дней для остальных работников с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время ежегодного отпуска;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные КД, трудовым договором или локальным нормативным актом учреждения.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работники, уволенные по инициативе Работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считать последний день отпуска.

2. Длительный отпуск педагогическим работникам образовательных учреждений (не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) сроком до одного года, порядок и условия которого определяются Учредителем и Уставом образовательного учреждения с сохранением права досрочного выхода на работу.

3. Оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с медицинским заключением, продолжительностью 140 (в случае осложненных родов - 146, при рождении двух или более детей - 150) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней фактически использованных ею до родов.

В случае болезни, причиной которой по медицинскому освидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление ее послеродового отпуска.

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о ее увольнении, отданный работодателем во время её отсутствия, или если срок исполнения этого приказа совпадает с её отсутствием, является незаконным.

4. Отпуск по уходу за ребенком (оплачиваемый за счет средств социального страхования):

- женщине (до достижения возраста ребенка полутора лет);
- отцу ребенка, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы (должность):

- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев.

5. Дополнительные неоплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

- рождение ребенка - до 5 календарных дней;
- бракосочетание - до 5 календарных дней;
- похороны близких родственников - до 5 календарных дней (в особых случаях - до 7 календарных дней);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Отпуска, связанные с семейными обязанностями:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери ежегодные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней, используемые полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ);
- при праздновании свадьбы детей - 3 календарных дня;
- серебряной, золотой свадьбы - 2 календарных дня;
- в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам, имеющим детей до 12-летнего возраста - 1 день;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника (родителей, жен, мужей, детей, опекунов, усыновителей, попечителей) - 1-2 дня;
- отпуск по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке.

В других случаях:

- болезни по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в обязательном порядке - 3 календарных дня;
- за работу без больничных листов в течение года - 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме - 2 календарных дня.

6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день с учётом характера выполняемой работы, её объёма, сложности, необходимости выполнения заданий за пределами продолжительности нормального рабочего времени, следующим категориям работников:

- директор - 12 календарных дней;
- заместитель директора - 10 календарных дней;
- главный бухгалтер - 10 календарных дней;
- ведущий бухгалтер - 8 календарных дней;
- заведующий хозяйством - 6 календарных дней;
- лаборант кабинета звукозаписи - 5 календарных дней;
- председатель первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней;
- казначей первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- член ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска преподавателям и концертмейстерам за особый характер работы - от 3 до 5 календарных дней возможны:

- за подготовку учащихся к международному, республиканскому конкурсу, фестивалю;
- за подготовку к городскому конкурсу (фестивалю);
- за подготовку к юбилейным и тематическим концертам;
- за подготовку к хоровому смотру;
- за выступление преподавателей на методическом объединении;
- за подготовку методических работ, получивших признание на федеральном, областном, муниципальном уровне;
- за подготовку выпускного вечера;
- за подготовку и проведение вечера для первоклассников.

3. Оплата труда.

3.1. Система оплаты труда работников включает в себя должностные оклады, повышающие коэффициенты к окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются по согласованию с профкомом.

3.2. Основными критериями при оплате труда работников бюджетной сферы служат новая система оплаты труда, результаты аттестации и тарификации в соответствии со стажем и образованием.

3.3. Основными критериями аттестации являются квалификации работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей.

3.4. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда запрещается.

3.5. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем два раза в месяц: двадцатого числа расчётного месяца и пятого числа месяца, следующего за расчётным – окончательный расчёт.

3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

3.7. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на его иждивении в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

3.8. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат.

Обязательства работодателей по оплате труда работников:

- обеспечить работникам равную оплату за равный труд;
- возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь её период;
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа школы;
- перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению работника;
- информировать работников школы о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и др. доходов, а также расходов;
- обеспечить сохранность имущества школы:
- выделять финансовые средства на текущий и капитальный ремонт здания, мебель, инструменты, аппаратуру, технические средства, необходимые для учебного процесса.

Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения профсоюзного органа работников (в том числе и из внебюджетных средств).

Рекомендуемый размер премирования,

3.10. Экономия средств (бюджетных и внебюджетных) по условиям, определяемых КД, может направляться на:

- премирование, оказание материальной помощи работникам и обучающимся;
- улучшение условий труда и быта;
- полную или частичную компенсацию стоимости проезда на общественном транспорте к месту работы;
- организацию отдыха работников, их семей и обучающихся;
- социальные нужды работников и обучающихся.

Раздел III . Охрана труда и здоровья.

Обязательства администрации по охране труда и здоровья работников.

1. Обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда (при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса, применении инструментов и материалов), предупреждающие травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;
- режим труда и отдыха работников.

2. Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений.

3. Исключить условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма.

4. Организовать контроль за:

- состоянием условий труда и аттестацией рабочих мест по условиям труда;
- правильностью применения индивидуальной и коллективной защиты.

5. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание помощи при несчастных случаях.

6. Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно пп.1,2,3 статьи 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» и подпунктов 11,12 пункта ст.17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании и несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследования и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.

8. Принимать меры (оказание пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний.

9. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих в порядке, установленном законом.

10. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст.184 ТК РФ и другими федеральными законами.

11. Обеспечить больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую в соответствии с медицинским заключением и невозможностью выполнения прежней работы .

12. Приобретать и пополнять медицинскую аптеку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи .
13. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда.

Обязательства профсоюзного комитета по охране труда и здоровья работников.

Осуществлять контроль за:

- состоянием труда и отдыха;
- приобретением за счет средств социального страхования путевок в санатории в соответствии с существующим положением о санаторно-курортном лечении.

Обязательства работников:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда;
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников, учащихся;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда;
- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования).

Раздел IV. Социальные гарантии.

Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации:

1. При направлении в служебные командировки: сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой, в т.ч. оплата суточных в размере до 700 руб.;
2. При выполнении государственных и общественных обязанностей: освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время;
3. Совмещение работы с обучением.

Предоставление дополнительных отпусков обучающимся в государственных учреждениях высшего профессионального образования.

С сохранением среднего заработка:

- по заочной и вечерней форме обучения для сдачи экзаменов и зачетов по 40 дней на первом и втором курсах и 50 дней на последующих курсах, подготовки дипломов со сдачей государственных экзаменов - 4 месяца, сдача выпускных государственных экзаменов - 1 месяц;
- работникам-студентам очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи зачетов и экзаменов - 15 календарных дней в году, для подготовки диплома со сдачей выпускных экзаменов - 4 месяца, для сдачи выпускных государственных экзаменов - 1 месяц (без сохранения среднего заработка);

- работникам-слушателям подготовительных отделений при учреждениях высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);
- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней (без сохранения среднего заработка);
- работникам-студентам заочной формы обучения в учреждения высшего профессионального образования - 1 раз в год оплачиваемый проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно за счет работодателя для сдачи зачетов и экзаменов, а также выпускных государственных экзаменов;
- работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, - гарантии предоставляются только по одному из этих учреждений по выбору работника.

4. Гарантии работающим женщинам:

- при нахождении диспансерного обследования по беременности (сохранение среднего заработка по месту работы);
- имеющим детей в возрасте до полутора лет в случае невозможности выполнения прежней работы - перевод по личному заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Такие же гарантии предоставляются отцам, воспитывающим ребенка без матери, опекуну (попечителю);
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 3-х лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет (отцам, воспитывающим ребенка без матери, опекунам, попечителям) - исключение расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- прервавшим трудовую деятельность на срок более года на повышение квалификации, обучение новым программам, специальностям.

5. Гарантии для участников переговоров по КД со стороны профсоюза:

- участники переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя;
- лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора (соглашение) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3-х месяцев;
- гарантии соблюдения общих требований при обработке персональных данных работников.

Совместные обязательства Работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников:

- определять дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, совмещение профессий по результатам решения аттестационных комиссий и в других особых случаях за счет всех источников финансирования;

- обеспечить информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;

- оказывать, исходя из финансовых возможностей учреждения, материальную помощь (до 4000 руб.):

- ✓ остро нуждающимся одиноким матерям, воспитывающим 1 и более детей (отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим детей без матери);
- ✓ многодетным семьям;
- ✓ инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни;
- ✓ работникам, пострадавшим от стихийных бедствий;
- ✓ при рождении ребенка;
- ✓ на погребение близких родственников;
- ✓ на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации 20 и более лет, пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из учреждения, - материальная помощь их семьям;
- ✓ работникам пенсионного возраста и неработающим ветеранам - по представлению профкома;
- ✓ работникам, проработавшим в учреждении 20 и более лет при выходе на пенсию;
- ✓ в частичной оплате стоимости путевок для оздоровления работников;
- ✓ в связи с особыми обстоятельствами - по ходатайству профкома;
- ✓ в отдельных случаях другим категориям работников;

- утверждать Положение о премировании работников на собрании трудового коллектива;

- поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, Почетной грамотой и т.д.);

- представлять за особые трудовые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам;

- поощрять учащихся за победу на профессиональных конкурсах, добросовестное отношение к учебе и профессиональное мастерство (объявлять благодарность, награждать ценным подарком, Почетной грамотой и т.д.).

Обязательства профсоюзного комитета (работникам - членам профкома):

- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников;

- оказывать материальную помощь остро нуждающимся.

Содействовать:

- ❖ в представлении гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и КД;
- ❖ в приобретении путевок в санатории, детские оздоровительные лагеря для детей работников, санатории-профилактории для учащихся.

Работники имеют право в целях личной защиты:

- на регулярную полную информацию о хранящихся у администрации своих персональных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения копии любой записи, содержащей персональные данные;

- требовать исключения или исправления неверных или неполных записей с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

Раздел V. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Взаимоотношения Работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на основе законодательства, соглашений и КД.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

Обязательства Работодателя перед профсоюзным комитетом учреждения:

- соблюдать права и гарантии профсоюза;
- содействовать деятельности профсоюзной организации, её органов, профсоюзного актива;
- предоставлять профсоюзным органам учреждения бесплатно всю необходимую информацию, документы, 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, представленных законодательством;
 - посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением КД, соглашений;
 - осуществлению контроля за:
 - расчетами заработной платы;
 - распределением нагрузки преподавателей и концертмейстеров;
 - продолжительностью рабочего дня;
 - расписанием занятий;
 - состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение).
- создавать условия для работы профкома:
 - ✓ гарантировать членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;
 - ✓ обеспечивать возможность членам профсоюза, профорганизаторам участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний исполкомов, на время краткосрочной профсоюзной учебы (в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами с сохранением среднемесячной заработной платы);
 - ✓ предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы профоргана и проведения собраний работников;
 - ✓ содействовать ежемесячному сбору и своевременному перечислению членских и профсоюзных взносов по безналичному расчету из заработной платы работников по списку, представленному профкомом, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на счет профкома и вышестоящего профсоюзного органа в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза (1% от заработной платы).
 - ✓ перечислять в таком порядке и на тех же условиях денежные средства на счет профкома от заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их письменным заявлениям в размере 1% от заработной платы.

- ✓ рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза;
- ✓ сообщать профсоюзному комитету в недельный срок с момента получения требований профкома об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах;
- ✓ предусмотреть денежные поощрения для членов профсоюзных органов учреждения;
- ✓ ходатайствовать от имени администрации по представлению профкома о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах коллектива.

Раздел VI . Заключительные положения.

1. Коллективный договор вступает в силу с « 01 » сентября 2016г. сроком на три года.
2. Ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке.
3. В случае изменения трудового законодательства, иных нормативных актов и соглашений, а также существенных изменений условий труда работников на основе взаимных договоренностей в КД вносятся соответствующие изменения и дополнения.
4. При наступлении условия, требующих дополнения и изменения КД, а также при проведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.
5. Переговоры возобновляются в течение 7 дней по внесению предложения, а их длительность не превышает двух недель.
6. Предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.
7. Изменения или дополнения КД, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между Работодателем и представителем работников - профкомом.
8. За неисполнение КД и нарушений его условия Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством.
9. Работодатель обязуется рассматривать предложения работников и профкома по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.
10. При выполнении Работодателем всех условий КД профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовок, содействует Работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а Работодатель не использует локауты.

11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименование учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.
12. При реорганизации учреждения, КД сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.
13. При пересмотре КД стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников учреждения и выполнении других условий по прежнему КД.

Заключительное оформление договора

Коллективный договор заключен на срок с «01» сентября 2020г. до «01» сентября 2023г.

Стороны имеют право продлить действие КД на срок три года.

Коллективный договор принят собранием трудового коллектива ДМШ МК РСО-Алания 28 августа 2020г.

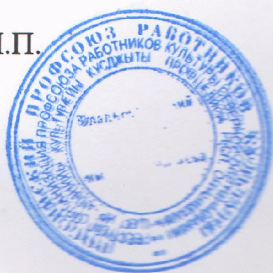
Председатель профкома
ГБУ ДО ДМШ МК РСО-А

Директор
ГБУ ДО ДМШ МК РСО-А

Колед Л.Ю.Колдышева

Кравченко М.В.Кравченко

М.П.



Коллективный договор зарегистрирован

№ 4754 от 23.10.2020

