

**Коллективный договор
МБУ ДО ДШИ№3 им. А. Цурмилова г. Махачкалы
на 2020 – 2023 годы.**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО ДШИ№3 им. А. Цурмилова г. Махачкалы.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО ДШИ№3 им. А. Цурмилова и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимущественно для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3 Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора Гусейнова Раджаба Гусейновича и коллективом работников МБУ ДО «ДШИ№3 им. А.Цурмилова», именуемым далее «работники», в лице председателя профсоюзного комитета Казакаевой М.М.

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

1.5. Стороны признают:

Исключительное право руководителя на:

- заключение трудовых договоров с работниками;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- привлечение работников к дисциплинарной ответственности.

Право работников на:

- заключение и расторжение трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- обеспечение работой в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную и в полном объеме оплату труда;
- объединение в профессиональный союз.

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

Работники предоставляют право профсоюзному комитету согласовывать с работодателем вопросы о внесении в настоящий договор изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива с последующей регистрацией в соответствующем органе по труду.

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

1.8. Условия настоящего коллективного договора обязательны для выполнения его сторонами.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. Коллективный договор заключен на 2020–2023 годы и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

По истечении установленного срока стороны вправе продлить его действие на следующий срок не более 3 лет до принятия нового коллективного договора.

Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Подписанный сторонами коллективный договор и приложения в семидневный срок направляются в Центр труда и занятости населения г. Махачкалы и Центральный совет Профсоюза работников народного образования и науки РФ для его уведомительной регистрации.

1.12. Стороны, подписавшие Коллективный договор, несут равную ответственность за выполнение обязательств по его положениям в соответствии со ст. 55 ТК

1.13. Коллективный договор обязателен для выполнения всеми должностными лицами и работниками МБУ ДО ДШИ №3. При невыполнении обязательств по Коллективному договору к виновным применяются меры в соответствии с ТК РФ и Кодексом РФ об административных правонарушениях.

1.14. Работодатель знакомит с Коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами, затрагивающими трудовое право, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивает гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путём проведения собраний)

2. Трудовой договор. Права и обязанности сторон.

2.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, согласно которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по определенной специальности, квалификации или должности, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством о труде, настоящим коллективным договором и другими нормативными актами, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Работодатель не может требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.5. Работодатель знакомит вновь принимаемого на работу работника с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкцией по охране труда, коллективным договором.

2.6. В случае существенных изменений условий труда, определенных сторонами трудового договора, работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменном виде не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ)

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, перечень имеющихся вакансий.

2.8. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников работник предупреждается персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 373 ТК РФ).

2.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) соответствующую квалификации, а при отсутствии таковой все другие вакантные места, имеющиеся в Учреждении.

2.11. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией.

При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным (при наличии двух и более иждивенцев);
- работникам, в семье которых нет других лиц с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим профессиональное заболевание;
- одиноким матерям или отцам, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет;
- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.12. За женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель, с учетом мнения профкома, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

3.3.5. Оказывать помощь в проведении аттестации педагогических работников и по ее

результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени и очередного отпуска работников МБУ ДО ДШИ №3 устанавливается согласно трудовому законодательству.

4.2. Работодатель устанавливает режим работы Учреждения, продолжительность учебной недели и учебных занятий. Учебные занятия регламентируются расписанием.

4.3. Расписание уроков составляется с учётом обеспечения педагогической целесообразности и максимальной экономии времени педагогических работников, предусматривая свободные часы для их методической работы и повышения квалификации.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего Учреждения

Устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.5. Для преподавателей и концертмейстеров Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

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

Объем учебной нагрузки работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника.

Участие в мероприятиях, которые проводятся во внеурочное время, считать сверхурочной, работой, которая подлежит оплате, согласно действующему законодательству, либо по договоренности между работником и администрацией.

4.7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, установленном законодательством.

4.8. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха между занятиями (переменами).

4.9. Общим выходным днем является воскресенье.

4.10. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение работника к работе в выходные и праздничные нерабочие дни осуществляется по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и учетом мнения профсоюзного комитета.

В приказе работодателя указывается форма компенсации за работу – оплата в двойном размере или предоставление другого дня отдыха.

Работодатель обязуется вести учет переработок (ст. 99 ТК РФ).

Накануне праздничного нерабочего дня устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 95 ТК РФ.

4.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, организуется по особому графику, который утверждается приказом руководителя.

В эти периоды педагогические Работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

По обоюдному согласованию с профсоюзным комитетом, работодатель предоставляет время 1 день для проведения оздоровительных и культурно-массовых мероприятий (День здоровья, выездные экскурсии, поездки в театр и т.д.), согласно плана работы Учреждения.

Административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени.

4.13. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с обоюдного согласия работника и работодателя установлен суммированный учет рабочего времени.

4.14. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических работников

– 56 календарных дней, для остальных категорий работников – 28 календарных дней.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ)

4.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части и использован исключительно в каникулярное время.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

4.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск, сроком до 1 года в порядке и на условиях, установленным трудовым законодательством.

4.18. Работникам, по их письменному заявлению, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- заключения брака – до 5 дней;
- смерти близких родственников – до 5 дней;
- по семейным обстоятельствам – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет – до 14 дней.

Отпуск без сохранения заработной платы желательно использовать в каникулярное время.

V. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об условиях оплаты труда персонала МБУДО «ДШИ№3»

5.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением об условиях оплаты труда персонала МБУДО «ДШИ№3», настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в соответствии с федеральными законами и

нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области.

5.3. Базовый оклад, должностной оклад, ставка заработной платы является основной мерой вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

5.4. Размер базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем корректировки базовых окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников школы, установленных на основе отнесения профессий и должностей работников к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, с помощью корректирующих коэффициентов, предусмотренных Положением об условиях оплаты труда персонала МБУДО «ДШИ №3» об оплате труда.

5.5. Заработная плата работников, осуществляющих педагогическую деятельность в соответствии с установленной трудовым договором учебной нагрузкой состоит из:

- а) ставки заработной платы,
- б) компенсационных выплат,
- в) стимулирующих выплат.

5.6. Заработная плата работников состоит из:

- а) оклада,
- б) компенсационных выплат,
- в) стимулирующих выплат.

5.7. Изменение размеров базовых и должностных окладов, стимулирующих выплат производится:

- при присвоении квалификационной категории
- со дня вынесения решения аттестационной комиссией,
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

Обязательства работодателя:

5.8. Своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, её уточнение в связи с изменением квалификационной категории и других условий, требующих изменения тарификации.

5.9. Сохранять в течение учебного года объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, за исключением случаев, связанных с сокращением количества учеников или по письменному заявлению работника, содержащему просьбу о сокращении нагрузки по медицинским показаниям (по состоянию здоровья).

5.10. Выплачивать заработную плату два раза в месяц: 15 и 29 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Расчетные листки с указанием всех видов начисления и удержаний за месяц выдаются работникам в день окончательного расчета за месяц работы.

5.11. Обеспечивать своевременность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, на третий день задержки, работник письменно (заявление в двух экземплярах: первый работодателю, второй с визой работодателя остается у работника) извещает работодателя, что по истечении 15 календарных дней работник приостановит работу на период до выплаты задержанной суммы.

5.12. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на оформленную на него банковскую карту. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты оплачиваются работником.

VI. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились:

6.1. Заключить соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе войдут члены профсоюзного комитета (ст. 218 ТК РФ).

Обязанности работодателя:

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

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда ежегодно в начале учебного года.

VII. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились, что:

7.1. Профсоюз

- организует совместно с работодателем культурно-массовые мероприятия для работников учреждения и их детей;

- приобретает на средства профсоюза новогодние подарки для детей работников – членов профсоюза до 14 лет;

- выделять средства на проведение праздников: День учителя, Новый год, Международный женский день, День работников культуры

- организует поздравления работников с юбилейными датами

- оказывает материальную помощь из средств профсоюза работникам Учреждения – членам профсоюза в экстраординарных случаях (потеря близкого человека, тяжелое заболевание, кража имущества, пожар и т.п.) ходатайствует перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам профсоюза, выделении льготных путевок на лечение.

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первично профсоюзной организации и представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Директор МБУДО «ДШИ №3
им. А. Цурмилова»

Председатель первичной
профсоюзной организации



Гусейнов Р.Г.

Казакеева М.М.