

СОГЛАСОВАНО
Начальник управления культуры
администрации города Кирова
М.А.Исупова



_____ 2014

Директор МБОУДОД
«Детская школа искусств
«Рапсодия» г.Кирова
В.А.Попцова



«10» января 2014

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУДОД «Детская школа
искусств «Рапсодия» г.Кирова
Л.А.Константинова
«10» января 2014



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного образовательного учреждения

дополнительного образования детей «Детская школа искусств «Рапсодия» г. Кирова

на 2014-2017 г.г.



*Ведущий специалист - эксперт
Л.В.Г. Луцкиев*

г. Киров

2014

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования « Детская школа искусств « Рапсодия» города Кирова Попцовой Валентины Аркадьевны, действующей на основании Устава, утвержденного Постановлением администрации города Кирова №4040-П от 13.11.2015 года, и работниками образовательного учреждения «Детская школа искусств «Рапсодия»» в лице их представителя-председателя первичной профсоюзной организации Константиновой Людмилы Андреевны, действующей на основании Устава Российского профессионального союза работников культуры.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 №273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников указанного в п.1.1 Учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работником и работодателем в лице их представителей. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить представителя первичной профсоюзной организации, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

1.4. Предметом настоящего Договора являются положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами и соглашениями, регулирующими настоящий предмет коллективного договора.

1.5. Срок действия коллективного договора 3 года и распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Срок начала действия коллективного договора с момента его подписания.

1.7. Стороны договорились устным соглашением о доведении текста настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 7(семи) дней после его подписания.

1.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе устной взаимной договоренности представителей в порядке, установленном ст.44 Трудового кодекса РФ.

1.14. Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Законодательством Российской Федерации и Положениями прежнего договора..

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна сторона не имеет права прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых учитывается мнения профсоюзного комитета (ст.8 ТК РФ):

* правила внутреннего трудового распорядка:

* положение об оплате труда;

* соглашение по охране труда;

* перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

* учет мнения профсоюзного комитета;

* консультация с работодателем по вопросам локальных нормативных актов;

* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;

* обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

* участие в разработке и принятии Коллективного договора.

II. Трудовой договор.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок или на определенный срок (не более 5 лет - срочный трудовой договор), так и на время выполнения определенной работы (ст.58,59 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. 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.

2.4. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. При продолжении трудовых отношений после окончания срока действия срочного трудового договора без требования сторон об его прекращении, трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. :

- место работы;
- дата начала работы;
- трудовая функция;
- режим рабочего времени;
- объем учебной нагрузки;
- права и обязанности работника и работодателя.

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

Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания, без письменного согласия работника не допускаются.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

В случае приема на работу с испытательным сроком указать это в трудовом договоре.

Предупредить работника, не выдержавшего испытание, об увольнении за три дня до увольнения с указанием причины увольнения.

2.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись вновь принимаемых на работу работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом Учреждения, Коллективным договором и прочими локальными актами.

2.8. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть заключен второй трудовой договор с работником о работе по совместительству, выполняемый по месту основной работы (ст.282,288 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя и концертмейстера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации Учреждения возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, программам, сокращения количества учащихся;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ч.1 ст.192):

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям.

2.11. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

За каждый дисциплинарный проступок применяется только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193).

2.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель по истечении года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работника (ст.194).

2.13. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ:

- **по инициативе работника** (ст.80 – по собственному желанию), предупредив работодателя не позднее, чем за две недели;

- **по инициативе работодателя** (ст.81), в случаях:

* ликвидации Учреждения;

* сокращения штата работников;

* несоответствия работника занимаемой должности;

* неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

* однократного грубого нарушения работником своих трудовых обязанностей (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного наркотического или иного токсического опьянения, совершения по месту работы хищения, нарушения требования охраны труда, совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (мелкое хулиганство, скандалы, драки, недостойное поведение в быту, сквернословие в присутствии несовершеннолетних).

2.14. По инициативе работодателя может быть расторгнут трудовой договор с работником, в отношении которого начато уголовное преследование. Не допускаются до работы лица, имевшие или имеющие судимость (ч.2 ст.331 ТК РФ).

2.15. Увольнения работников, являющихся членами профсоюза, производятся с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.373 ТК РФ).

2.16. Увольнение по инициативе работодателя руководителя первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374).

III. 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 (по согласованию) профкома и Совета школы определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом Учреждения.

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 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ (при наличии финансовых средств).

3.3.5. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников МБОУДОД ДШИ «Рапсодия» г. Кирова.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. При намечающемся высвобождении работников уведомить в письменной форме представительный орган и службу занятости о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились, что:

4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (за два года до ухода на пенсию);

проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет (кроме случаев ликвидации Учреждения) ;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штата или численности работников (ст.178, ст.180, ст.318 ТК РФ), а также преимущественные права приема на работу при появлении вакансий или новых рабочих мест.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

5.3. Для педагогических работников Учреждения 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 учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования времени преподавателя и соблюдения санитарно-гигиенических норм- не более 8 часов, а в исключительных случаях по решению администрации, 9 часов в день.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный от занятий день для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Для отдельных категорий работников, предусмотренных ст.93 и 320 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, в котором оговариваются условия, оплата труда, предусмотренные ст.153 ТК РФ.

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 в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный (библиотекарь, секретарь, механик по обслуживанию звуковой техники, делопроизводитель, костюмер) и обслуживающий персонал (гардеробщик, вахтер, рабочий по обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, дворник) привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям не являются временем простоя для педагогических работников. Указанные периоды являются рабочим временем, в течение которого педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах установленной им учебной нагрузки.

5.10. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут.

5.11. Очередность предоставления очередных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом производственной необходимости и пожеланий работников, определяется графиком отпусков, утверждаемых руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.12. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников – согласно действующему законодательству: 56 календарных дней для директора, заместителя директора по УВР, методиста, преподавателей и концертмейстеров; 28 календарных дней – для остальных работников (ст.114 ТК РФ согласно Приложения и Постановления Правительства РФ от 01.10.2002 №274 п.1).

5.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен руководителем в письменной форме не позднее чем за две недели до его начала (ст.123).

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

5.15. Право на использование отпуска в первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данном Учреждении.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, который определяется в календарных днях по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях (ст.128 ТК РФ) :

- при рождении ребенка в семье **работника** - до 5-ти дней;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет- до 14-ти дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет – до 14-ти дней;
- для проводов детей в армию - до 3-х дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3-х дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5-ти дней;
- в случае смерти близких родственников - до 5-ти дней;
- работающим пенсионерам по возрасту– до 14 дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 7 дней и членам профкома - до 3-х дней;

5.17. Педагогическим работникам предоставляется не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Положением о порядке и условиях предоставления длительного отпуска за непрерывную преподавательскую деятельность педагогическим работникам МБОУДОД ДШИ «Рапсодия» г.Кирова, утвержденного приказом директора школы от 12.01.2012 №1/1.

5.18. В соответствии с **Уставом учреждения:**

-для педагогических работников Учреждения установить шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем;

-для остальных работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.19. Общим выходным днем является воскресенье.

Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников МБОУДОД «Детская школа искусств «Рапсодия» г.Кирова от 01.02.2012.

Система оплаты и стимулирования труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (рублях) в следующие дни: бюджет – 6 и 22 числа, внебюджет – 8 и 22 числа.

6.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др.

Заработная плата работников Учреждения состоит из минимальных окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к минимальным окладам, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат. Размеры минимальных окладов устанавливаются на основе отнесения замещаемых работником должностей к определенным профессиональным квалификационным группам.

6.5. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно (ст.139).

6.6. На педагогических работников (преподавателей и концертмейстеров), а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей и концертмейстеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются тарификационные списки и согласовываются с управлением культуры.

6.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

В зависимости от учебных часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

6.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся.

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

6.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями на основании приказа директора.

6.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.

6.12. Выплаты, носящие компенсационный характер, устанавливаются Положением об оплате труда работников МБОУДОД ДШИ «Рапсодия» г. Кирова в следующих размерах:

- за работу в ночное время – с 22.00 до 6.00 – 20% часовой тарифной ставки (Постановление Правительства России от 22.07.2008 №554);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере. По желанию работника может быть предоставлен отгул;
- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам).

6.13. Доплаты, надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положением, разработанным в Учреждении, в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, согласовав с профсоюзным органом.

Премии выплачиваются согласно Положению об оплате труда работников МБОУДОД ДШИ «Рапсодия» г.Кирова.

6.14. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

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

6.16. Выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, не полученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.19. Выдавать ежемесячно всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки с указанием начислений и удержаний заработной платы, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.20. Производить изменение оплаты труда в случаях:

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

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

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

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами.

7.2. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно- оздоровительной работы.

7.3. Оказывает работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации, раз в год материальную помощь за счет средств от платных услуг и иных видов деятельности, не являющихся основными, согласно Положения об оплате труда работников МБОУДОД ДШИ «Рапсодия» г.Кирова.

7.4. Премирует работников в связи с юбилейными датами:

* при достижении возраста 50,55,60,65 и т.д.;

* при достижении стажа работы 25 лет (и далее каждые 5 лет) педагогической работы в Учреждении.

7.5. Выписывает единовременную денежную выплату в размере 1 минимального оклада при расторжении трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости из внебюджетных средств Учреждения.

7.6. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются следующие расходы:

* по проезду к месту командирования и обратно включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплате услуг по оформлению проездных билетов, представлению в поездах постельных принадлежностей, а также по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организация, расположенных в разных населенных пунктах, воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом возмещаются по фактическим затратам, утвержденным проездными документами по следующим нормам:

- воздушным транспортом – по тарифу эконом-класса;
- морским и речным транспортом – по тарифам, установленным перевозчиком, но не выше стоимости проезда в двухместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;
- железнодорожным транспортом – в плацкартном или купейном вагоне, в вагоне категории «С» с местами для сидения;
- расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командировочным работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) возмещаются в размере 300 рублей в сутки;
- иные расходы, связанные со служебной командировкой, возмещаются при наличии подтверждающих документов и при условии, что они произведены работником с разрешения руководителя Учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. 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).

8.2. 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 на начало учебного года.

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

8.3. Обеспечивать приобретение, хранение, средств индивидуальной защиты за счет Учреждения (ст. 221 ТК РФ).

8.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения 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).

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

8.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда путем проведения инструктажа по технике безопасности для всех работников Учреждения.

8.8. Заключать с медицинскими учреждениями договоры и обеспечивать оплату на прохождение обязательных медицинских осмотров работников Учреждения.

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

8.10. Профком обязуется:

- представлять интересы работников по вопросам условий, охраны, безопасности труда на производстве, при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения;
- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Кировский областной комитет профсоюзов работников культуры;
- оказывать содействие в проведении мероприятий, направленных на снижение заболеваемости;
- при выделении детских оздоровительных путевок или финансирования организовывать отдых и оздоровление детей работников в летний период.

8.11. Обязанности работника по обеспечению охраны труда.

В соответствии с действующим законодательством каждый работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами, нормативно-правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- учиться оказанию первой помощи при несчастных случаях и оказывать её в соответствующих ситуациях. Немедленно извещать работодателя о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей (ст.214 ТК РФ).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков;
- составление тарификационных списков на новый учебный год.

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудового кодекса РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде по заявлению члена профсоюза

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации и других.

10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении за счет собственных средств профсоюзного комитета Учреждения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

ХII. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

12.3. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор по мере необходимости в период его действия и оформляются как приложения к нему. При этом, вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с заключенным договором.

Коллективный договор принят
на общем собрании трудового коллектива

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1 «Общие положения»

Раздел 2 «Трудовой договор»

Раздел 3 «Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников»

Раздел 4 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству»

Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха»

Раздел 6 «Оплата и нормирование труда»

Раздел 7 «Гарантии и компенсации»

Раздел 8 «Охрана труда и здоровья»

Раздел 9 «Гарантии профсоюзной деятельности»

Раздел 10 «Обязательства профкома»

Раздел 11 «Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон»

Раздел 12 «Заключительные положения»

Стромуферотам,
приммуферотам
и стрепенико
негативо
18 месот

Директор
ишном



[Handwritten signature]
В. А. Тонцова