

От работодателя
Директор МБУ ДО
«Таганрогская школа искусств»

С.М. Малыхин



От работников МБУ ДО
«Таганрогская школа искусств»
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО
«Таганрогская школа искусств»
В.В. Бураков



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Таганрогская школа искусств»
г. Таганрога
на 2016-2019 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Управлении по труду
Министерства труда и социального развития
Ростовской области

5045/16-2345
Регистрационный № от 18.10.2016
Заместитель министра – начальник
Управления по труду



 2.В. Павлюченко

г. Таганрог
2016 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» С.М. Малыхина и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» М. В. Бурлаковым и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Таганрогской школе искусств».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией профсоюзов Ростовской области и Союзом Работодателей Ростовской области;
- соглашение о внесении изменений и дополнений в Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией профсоюзов Ростовской области и Союзом Работодателей Ростовской области;
- Областное отраслевое соглашение между Министерством культуры Ростовской области и региональным отделением Российского профсоюза работников культуры;
- Соглашение между администрацией г. Таганрога, объединениями профсоюзов города и объединениями работодателей на 2014-2016 годы.

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемые работникам в соответствии с Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - руководителя образовательного учреждения Сергея Михайловича Малыхина (далее - работодатель);
- работники образовательного учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет) Михаила Владимировича Бурлакова.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.
- 1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет до подписания следующего коллективного договора.
- 1.12. Отдельные пункты коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия сторон, совместным решением сторон и оформляться в виде приложения к коллективному договору.
- 1.13. Ни одна из сторон в течение срока действия коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы социального партнёрства:
 - учёт мнения (по согласованию) профкома в соответствии с определённым законом полномочиями;
 - консультации с работодателем по вопросам локальных нормативных актов и их принятию по согласованию с профсоюзом;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
 - обсуждение с работодателем планов социального развития учреждения;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Контроль за соблюдением выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей и соответствующими органами по труду (трудовой инспекцией).

1.18. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.19. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.20. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Таганрогской школе искусств» регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Таганрогская школа искусств».

2.2. При приеме работника на работу работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу. Трудовой договор заключается с работником, поступающим на работу, в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.68 ТК РФ). Трудовые договоры, заключённые с работниками на неопределённый срок до 1 февраля 2002 года, сохраняют своё действие. Существенное условие этих договоров о сроке может быть изменено в порядке, предусмотренном статьёй 72 ТК РФ, а именно, только по согласованию сторон в письменной форме.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- идентификационный налоговый номер;
- документы воинского учета - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинскую книжку, содержащую отметку о допуске к работе;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на

неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников имеющих инвалидность (оплата труда, режим рабочего времени, оплачиваемых отпусков и другие) по сравнению с другими работниками.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, стимулирующие выплаты и др.

2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме в виде дополнительного соглашения (ст.72 ТК РФ).

2.9. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебным планам, программам, обеспеченности кадрами, другими конкретными условиями в данном учреждении с учётом мнения профкома. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. До ухода в очередной отпуск работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы ухудшает условия труда работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется (ст.61 ТК РФ).

2.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по

результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его квалификации (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.12. В случае увольнения работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.14. Профсоюзный комитет сотрудничает с работодателем по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации работников.

3.1. В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзной организации.

3.2. Администрация учреждения обеспечивает занятость основных работников (при наличии учебных часов) и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором. В порядке исключения, лица не имеющие специального профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

3.3. Работодатель обязуется не заключать новых трудовых договоров на неопределённый срок при отсутствии вакантных должностей (временных или постоянных), а также договоров, которые непосредственно ведут к сокращению нагрузки других сотрудников учреждения без их письменного согласия.

3.4. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации школы в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев: уменьшения количества часов по учебным планам и программам, уменьшения контингента учащихся. Объём учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.5. В целях сохранения контингента учащихся МБУ ДО «Таганрогской школе искусств», в случае неявки к началу учебного года учащихся МБУ ДО «Таганрогской школы искусств» по различным причинам, преподавателю предоставляется возможность восполнить недостающую нагрузку.

3.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Приоритет в распределении учебной нагрузки при сокращении часов по учебному плану и других обстоятельствах, не зависящих от работодателя, имеет такой же порядок, что и при сокращении численности штата сотрудников указанных в пункте 4.5. настоящего коллективного договора.

3.7. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем раз в три года. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. 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 в соответствии с документами, подтверждающими фактически производственные расходы (ст. 187 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня и профиля в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.10. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с частью 3 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 26 августа 2010 года № 761н, Приказом Министерства образования и науки РФ № 276 от 7 апреля 2014г. «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 547 от 25 августа 2014 года «Об утверждении региональных нормативных документов по

аттестации педагогических работников» и Положением о порядке аттестации педагогических работников МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» на соответствие занимаемой должности. По результатам аттестации на первую и высшую квалификационные категории устанавливать работникам оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.11. Работодатель своевременно готовит материалы, связанные с награждением и другими поощрениями сотрудников школы (премии, стимулирующие надбавки, персональный коэффициент, материальная помощь, присвоение почётных званий и наград). Данный материал подлежит предварительному обсуждению и согласованию с профкомом и в письменной форме доводится до сведения всего коллектива.

3.12. Работодатель заинтересован в профессионализме своих сотрудников и не имеет права препятствовать их профессиональному росту. По желанию работник может пройти обучение по второй специальности в учебном учреждении, которое имеет лицензию на осуществление подобного вида образовательной деятельности. В этом случае работодатель обязуется создавать необходимые условия для успешного обучения работника, а все материальные затраты связанные с реализацией права на получение дополнительного образования, работник несёт самостоятельно.

3.13. Работодатель активизирует работу по изучению и внедрению в практику работы новых образовательных технологий, организует эффективную помощь педагогическому коллективу в практической профессиональной деятельности путём возрождения традиций наставничества.

3.14. В целях обеспечения сохранности государственного имущества, качественного проведения учебного процесса предусматривать финансирование планового ремонта и настройки инструментов (пианино и роялей) в классах и концертном зале (не реже 2-х раз в году), а также постоянного контроля за ними, устранения поломок, возникающих в повседневной работе.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. На основании распоряжения учредителя МБУ ДО «Таганрогской школы искусств», работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности 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 (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с

ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 ТК РФ) и сокращением численности штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) производить с уведомлением профкома (статья 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют работники:

- принимающие активное участие в проведении и организации учебно-воспитательных мероприятий общешкольного и городского уровня за последние три года;
- подготовившие дипломантов городских, региональных и международных олимпиад и конкурсов за последние пять лет;
- работники пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- внесшие общественно-значимый личный вклад в позитивное развитие образовательного учреждения (внеурочная деятельность, связанная с повышением престижа школы в городе);
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью в данном учреждении;
- имеющие учёную степень по педагогическим специальностям, занимающиеся научной деятельностью в данном учреждении в целях его дальнейшего развития;
- молодые специалисты, приступившие к деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ).

4.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с организационно штатными мероприятиями.

4.8. В случае увольнения администрация обязана выдать трудовую книжку в день увольнения.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием

занятий, годовым календарным учебным планам, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

- 5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного персонала образовательного учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.
- 5.4. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководитель образовательного учреждения, его заместитель) устанавливается работодателем, при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.
- 5.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением муниципального задания (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества учащихся), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.
- 5.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 5.7. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.
- 5.8. Продолжительность рабочей недели, непрерывная рабочая неделя и выходные дни устанавливаются для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.
- 5.9. Общими выходными днями для административного (директор и его заместители по АХР и УР, секретарь, бухгалтеры) и технического (ведущий специалист, ведущий программист, настройщик музыкальных инструментов, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территории) персонала являются суббота и воскресенье.
- 5.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.
- 5.11. Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые

возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения, учитывая мнение профсоюзного комитета.

5.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

5.14. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.15. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.16. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

5.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения (для АХР).

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.18. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (для АХР).

5.20. Педагогическим работникам (преподавателям и концертмейстерам), руководящему составу (директор и его заместитель по УР) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации и составляющий 56 календарных дней; административно-техническому персоналу

продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.21. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении за отработанное время и по согласованию с администрацией, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

5.23. В соответствии с законодательством (ст. 116, 117 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда - 7 дней;
- за ненормированный рабочий день 3 дня;
- за особый характер работы 3 дня.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска (ст.23 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении

работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывается:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки дней, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательного учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- рождения ребенка - 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников - 3 календарных дня;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- похорон близких родственников - 3 календарных дня;
- председателю профсоюзной организации - 3 календарных дня.

5.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - до 14 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.

5.29. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.30. Профсоюзный комитет обязуется:

5.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение или согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.30.3. Вносить работодателю предложения об устранении выявленных нарушений.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131 - ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации г. Таганрога от 05.02.2013 № 305 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Таганрога», Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Таганрогской школы искусств» (Приложение № 2).

6.2. Применительно к ст. 144 ТК РФ система оплаты труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 ТК РФ, включая величину минимального размера оплаты труда в РФ (установлено с 01 07 2016г. в сумме 7500 рублей в месяц в соответствии с изменениями статьи 1 Федерального закона от 2 декабря 2013 года № 336-ФЗ «О внесении изменения в ст.1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»). В случае изменения минимального размера оплаты труда в РФ в систему оплаты труда работников учреждения изменения вносятся автоматически;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на международную дебетовую карту Сбербанк-Maestro, являющуюся персонализированным средством, предназначенным для оплаты товаров, услуг и получения наличных денежных средств на территории России и за рубежом.

Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.5. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает:

- Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (Приложение № 2);
- Положение о премировании, стимулирующих и компенсационных выплатах работников МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (Приложение № 3);
- Положение о материальной помощи сотрудникам МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (Приложение № 4).

6.6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) с учетом индексации заработной платы.

6.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (Приложение № 2) и включает в себя:

- должностной оклад (ставка);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, «Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Таганрогская школа искусств», локальными нормативными актами МБУ ДО «Таганрогская школа искусств»;
- оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере (35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время) (постановление Администрации г. Таганрога № 305 от 05.02.2013 года).

6.8. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения, при присуждении ученой степени кандидата наук со дня вынесения высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период

пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом повышения производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

6.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится за три дня до увольнения.

6.10. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.11. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если выплата заработной плата задержана на срок более 15 дней.

6.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

6.13. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Таганрогская школа искусств»» (Приложение № 2).

6.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в Положении об оплате труда работников МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (Приложение № 2).

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном (ст. 234 ТК РФ), в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 142 ТК РФ), а также при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе, в случае приостановки работы;

6.15.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере, в случае уведомления работодателя о забастовке.

6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» работодатель и председатель профсоюзной организации обеспечивают здоровые и безопасные условия труда, обеспечивают обучение по охране труда, разрабатывают и применяют инструкции по охране труда, проводят проверку

знаний по охране труда.

- 7.2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель издаёт Приказ об охране труда в котором прописаны нормы соблюдения правил безопасности жизнедеятельности, действующие в течении учебного года.
- 7.3. Работодатель обязан:
- 7.3.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда (за счёт бюджетного финансирования), предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 210и219ТКРФ);
- 7.3.2. В течение каждого текущего года выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с «Приказом по охране труда». Финансирование мероприятий на Приказом по охране труда предусматривать в размере не менее 0,2% суммы затрат фонда заработной платы (ст.226 ТК РФ).
- 7.3.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 02. 02.2014;
- 7.3.4. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 3-х человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма и профзаболеваний на срок действия коллективного договора.
- 2019 годы. Обучить членов комиссии по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя (ст. 218 ТК РФ);
- 7.3.5. Проводить обучение по охране труда;
- 7.3.6. Оборудовать в помещении школы уголок охраны труда;
- 7.3.9. В целях расширения социального пакета, предоставляемого работникам, ежегодно заключать договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни;
- 7.3.10. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные действующим законодательством. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда;
- 7.3.14. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой

помощи пострадавшим, организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

7.3.15. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа;

7.3.16. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей;

7.3.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт;

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

7.3.19. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием (ст.212 ТК РФ);

7.3.20. Обеспечить соблюдение совместно с комиссией по охране труда работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

7.3.21. Совместно с профкомом осуществлять контроль состояния условий и норм охраны труда, выполнения «Приказа по охране труда»;

7.3.22. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников культуры РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

7.3.23. Обеспечить прохождение за счёт средств работодателя обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, в том числе первичных и внеочередных (в соответствии с медицинским заключением), с сохранением за ними места работы (ст.213 ТК РФ);

7.3.24. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 18 градусов работа учреждения может быть приостановлена (ст.213 ТК РФ);

7.3.25. Инвалидам, работающим в МБУ ДО «Таганрогская школа искусств», создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой их реабилитации.

7.4. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим во время осуществления учебного процесса;

7.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни участников

образовательного процесса, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и ежегодные (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.6. Профком обязуется:

7.6.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

7.6.2. Проводить работу по оздоровлению сотрудников и их детей.

8. Социальные гарантии и льготы для работников

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ;

8.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного

года.

8.2.4. Сохранять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (статьи 173-177 ТК РФ).

8.2.5. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

8.2.7. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в фонды обязательного страхования;

8.2.8. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

8.2.9. Оказывать материальную помощь работникам, в соответствии с «Положением о материальной помощи сотрудникам МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (Приложение №);

8.3. Профсоюзный комитет оказывает содействие в обеспечении детей работников путёвками для отдыха и оздоровления, новогодними подарками.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательного учреждения, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест работников.

9.3.4. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.4. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательного учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 9.5. настоящего коллективного договора, с профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющего образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

9.7. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.8. С предварительным письменным ознакомлением профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзного комитета (статьи 81, 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия Бюро Совета городской профсоюзной организации производится увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

10. Обязательства профсоюзного комитета

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. 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 профсоюзный комитет представлять их интересы.

- 10.2. Согласовывать соблюдение работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);
- 10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении работодателем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- 10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 10.9. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.
- 10.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 10.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 10.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательного учреждения.
- 10.13. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.
- 10.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

11. Защита трудовых прав работников, разрешение трудовых споров

- 11.1. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов являются: государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства, защита трудовых прав работников профессиональными союзами, самозащита работниками трудовых прав (статья 352 ТК РФ).
- 11.2. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (статья 381 ТК РФ).
- 11.3. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при

принятии актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Члены комиссии по трудовым спорам избирают из своего состава председателя и секретаря комиссии.

11.5. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (ст. 398-418).

12. Контроль выполнения коллективного договора

Ответственность сторон коллективного договора Стороны

договорились, что:

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

12.2. Работодатель и профком осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению положений коллективного договора и совместно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;

12.3. Работодатель и профком рассматривают все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

12.4. Работодатель и профком соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки;

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

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания; если установленный срок истек, коллективный договор действует до тех пор, пока не будет заключен новый, либо не будет изменен, дополнен действующий;

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора могут быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

13. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

13.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течении 3-х лет.

13.2. Договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет (ст.43 ТК РФ);

13.3. Контроль выполнения обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзная организация и их вышестоящие органы. Администрация отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед профсоюзной организацией не менее двух раз в году.

На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзная организация обеспечивает стабильность в работе коллектива.

13.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения (ст.61 ТК РФ)

14. Приложения к коллективному договору.

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К договору прилагаются:

1. Устав МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (Приложение № 1).
2. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (Приложение № 2).
3. Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (Приложение № 3).
4. Положение о премировании, стимулирующих и компенсационных выплатах работникам МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (Приложение № 4).
5. Положение о материальной помощи сотрудникам МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (Приложение № 5).
6. Положение о порядке установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (Приложение № 6).
7. Форма расчётного листка (Приложение № 7).
8. Список работников, которые обеспечиваются бесплатной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 8).

