

Управление по культуре, спорту и делам молодежи администрации г.Твери
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств имени Василия Васильевича Андреева»
(МБУ ДО ДШИ им. В.В. Андреева)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств имени Василия Васильевича Андреева»

на 2021-2024 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО ДШИ им. В.В. Андреева.
Протокол от 21.06.2021 № 2.

Коллективный договор вступает в силу с «1» июля 2021 года

от работодателя

Директор МБУ ДО ДШИ
им. В.В. Андреева


_____ Н.Б. Богданова

«1» июля 2021



от работников

Председатель профсоюзной
организации

 Л.Л. Бакакина

«30» июня 2021

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств имени Василия Васильевича Андреева» (далее ДШИ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор заключен с целью установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора ДШИ Богдановой Натальи Борисовны (далее – работодатель); работники ДШИ в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Бакакиной Людмилы Львовны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.7. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.11. Локальные нормативные акты ДШИ, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

1.16. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников ДШИ после его подписания.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно – общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять в орган первичной профсоюзной организации по его запросу информацию.

2.2.2. Обеспечивать:

- учет мнения органа первичной профсоюзной организации при установлении либо изменений условий труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

- участие органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов ДШИ по вопросам принятия локальных нормативных актов как содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности ДШИ в целом.

2.2.3. Председатель органа профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождается от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

2.3. С учетом мнения органа первичной профсоюзной организации производятся:

- установление системы оплаты труда работников, включая стимулирования труда в ДШИ (ст. 144 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного и воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (ст.82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

2.4. По согласованию с органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135, 144 ТК РФ).

2.5. Орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.5.1. Способствовать реализации настоящего Коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.5.2. Разъяснить работникам положения Коллективного договора.

2.5.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов первичной профсоюзной организации ДШИ в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.5.4. Осуществлять контроль за:

- выполнением работодателем норм трудового права, условий Коллективного договора;
- охраной труда в учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников ДШИ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.5.5. Информировать членов первичной профсоюзной организации ДШИ о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

2.5.6. Организовывать физкультурно - оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и других работников ДШИ.

2.5.7. ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ДШИ – членов первичной профсоюзной организации.

2.5.8. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.5.9. Содействовать предотвращению в ДШИ коллективных споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

III. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

3. Стороны договорились, что:

3.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику. Применяется единая форма трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, приведённая в Приложении №3 к Распоряжению Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190 - р.

3.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора):

- взять с работника согласие на обработку персональных данных в целях формирования кадрового документооборота ДШИ, бухгалтерских операций и налоговых отчислений и согласие на распространение персональных данных в целях размещения их на сайте и для передачи третьим лицам;

- знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. С приказом о приеме на работу работник знакомится под роспись.

- при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.2.5. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном месте).

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.2.6. 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 предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти или органом местного самоуправления. Согласия на такой перевод работника не требуется.

3.2.7. Взаимодействие Работодателя с работником, поступающего (временно переведенного) на дистанционную работу, (ознакомление с документами, передача отчетов о проделанной работе), может осуществляться путем обмена электронными документами.

3.2.8. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ). Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

3.2.9. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

3.2.10. Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ 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.

3.2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией и перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации.

3.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 и статьи 312.8 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.13. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

IV. Дополнительное профессиональное образование работников.

Аттестация педагогических и непедагогических работников.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель с обязательным участием первичной профсоюзной организации определяет формы дополнительного профессионального образования работников, список работников на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития ДШИ и результатов аттестации работников.

4.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств ДШИ.

4.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать 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 произведенные расходы.

4.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

А также, представляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению работодателя.

4.5. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением об аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, утвержденного приказом ДШИ от 27.08.2015г. № 56/1 и Положением об аттестации непедагогических работников, утвержденного приказом ДШИ от 12.03.2018г. № 32.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. 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).

4.6.2. При принятии решений об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, 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 состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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 ДШИ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. ДШИ работает, по шестидневной учебной неделе с 8.00 до 21.00. Выходные дни - воскресенье и праздничные дни.

5.3. Для директора, заместителей директора, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя и нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре.

5.5. Учебная нагрузка устанавливается педагогическим работникам 2 раза в год приказом директора ДШИ, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, финансирования и других конкретных условий в ДШИ. По возможности сохраняется преемственность учебной нагрузки для педагогических работников.

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 из отпусков, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем, передается для выполнения другим педагогам, на период нахождения временно отсутствующих работников.

5.7. Расписания учебных занятий с обучающимися и планы массово - воспитательных мероприятий утверждаются директором ДШИ с соблюдением прав и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством, а также с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, не допускающего длительных (более 2 (двух) часов) перерывов между занятиями.

5.8. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 30 часов в неделю, предоставлять, за исключением каникул и за исключением необходимости замены отсутствующих преподавателей, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.9. В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с персональным компьютером (набор текста, ввод данных и т.д.), устанавливаются перерывы на 10-15 минут через каждые 45-60 минут работы. Время непрерывной работы с персональным компьютером не должно превышать один час.

Во время регламентированных перерывов с целью снижения нервно-эмоционального напряжения и зрительного переутомления работникам рекомендуется выполнять комплексы упражнений (приложения 7-10 к СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03).

5.10. Время простоя педагогических работников (только в случае пропуска занятий учащимися в рамках школьного расписания) оплачивается в объеме 100%.

5.11. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, при наличии объективной необходимости и с согласия работника. При этом с работниками, привлекаемых к работе, заблаговременно должны быть согласованы размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, присоединяя его к оплачиваемому отпуску.

5.12. В каникулярное время привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (основного и дополнительного) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.15. С согласия Работодателя начало ежегодного оплачиваемого отпуска, утвержденное графиком отпусков, может быть перенесен на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, если это не наносит ущерб деятельности ДШИ.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. 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 необходимо учесть, что:

- включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (статья 121 ТК РФ);

- излишки, 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).

5.17. Работники имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска в период, согласованный с директором ДШИ, который не будет мешать образовательному процессу и работе ДШИ (в каникулярное время или присоединяя его к основному отпуску), в следующих случаях (ст. 116 ТК РФ):

- со стажем работы (общий) свыше 40 лет – 5 (пять) дополнительных календарных дней к очередному отпуску;

- членам первичной профсоюзной организации – предоставляется 2 (два) дополнительных календарных дня за активную работу, направленную на выполнение задач первичной профсоюзной организации в ДШИ (при предоставлении отчета о проделанной работе в учебном году).

- все работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в период, согласованный с директором ДШИ, для уборки на приусадебном участке или для приобретения сельскохозяйственной продукции – 1 календарный день.

В соответствии с ТК РФ данный отпуск работник должен в обязательном порядке использовать в текущем году, компенсация за него не выплачивается. В противном случае данный отпуск не может быть использован в следующем году.

5.18. Стороны договорились о предоставлении работникам ДШИ, к которым планируется применение ненормированного дня, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве от 3 до 6 календарных дней согласно Положения о ненормированном дне в МБУ ДО ДШИ им. В.В. Андреева.

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

5.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем, при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности ДШИ.

5.21. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в каникулярное время, в следующих случаях:

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

- 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.22. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы с сохранением рабочего места сроком до одного года (п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.23.1. 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.

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

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда каждого работника ДШИ зависит от его трудового вклада, квалификации, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Размер и условия выплаты заработной платы работников ДШИ определяется системами оплаты труда, основанными локальными нормативными актами ДШИ («Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ ДО ДШИ им. В.В. Андреева»), утвержденными в соответствии с территориальным отраслевым соглашением, муниципальными правовыми актами, федеральным законодательством и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты. С целью стимулирования к качественному результату труда, повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работнику могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

6.3. Если месячная заработная плата работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат меньше минимального размера оплаты труда, работнику устанавливается доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

6.4. Педагогическим работникам, при возникновении необходимости, могут быть установлены доплаты в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ ДО ДШИ им. В.В. Андреева за увеличение объема работы или за расширение зон обслуживания не более 100% от должностного оклада (руководство методическим объединением, работа с детьми – инвалидами и детьми с ОВЗ, работа с одаренными детьми, руководство образцовым коллективом, наставничество за молодыми специалистами, заведование кабинетами).

6.5. Юбилеям – работникам ДШИ (50 лет и далее каждые 5 лет), не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивается единовременная поощрительная выплата.

6.6. Система оплаты труда могут пересматриваться по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников ДШИ по сравнению с ранее действующими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем два раза в месяц на банковский счет работника. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

- размеров иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

VII. Социальные гарантии и льготы

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. 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.

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории, по заявлению работника сохранять в течение одного года гарантии по оплате труда в следующих случаях:

- 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;
- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе из другой образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.2.3. Производить оплату труда педагогическим работникам по должности «Преподаватель», с учетом имеющейся квалификационной категории по должности «Педагог дополнительного образования» и «Учитель» при условии совпадения профиля работы и высоких показателей в работе.

7.2.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории, при условии подачи педагогическим работником документов в аттестационную комиссию Министерства образования Тверской области для подтверждения своей квалификационной категории, работнику сохраняется гарантия по оплате труда до момента принятия решения об установлении квалификационной категории аттестационной комиссией Министерства образования Тверской области.

VIII. Поддержка молодых специалистов

8.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения среднего или высшего профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на замещающую ее альтернативную гражданскую службы;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста продлевается при переходе работника в другое образовательное учреждение.

8.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в ДШИ:

- создание необходимых условий труда молодых специалистов, включая обеспечение оснащенности рабочего места всем необходимым для исполнения своих должностных обязанностей;

- закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в ДШИ из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников;

- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным вопросам;

- развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых специалистов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых специалистов, в различных профессиональных конкурсах;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

9.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

9.1.3. 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 10 декабря 2012 г. № 580н.

9.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников ДШИ по охране труда к началу каждого учебного года.

9.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.1.6. Разработать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

9.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

9.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.1.9. Обеспечить прохождение обязательной вакцинации в соответствии с национальным календарем профилактических прививок и письмом Роспотребнадзора от 01.03.2021 № 02/3835-2021-32. Работодатель вправе отстранить Работника от работы по основаниям, указанным в ст. 76 ТК РФ. Отстранение от работы возможно до момента устранения обстоятельств, что стали причиной принятия подобных мер. В этот период заработная плата не начисляется.

9.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. Работодатель обязан отменить проведение занятий, если в кабинетах температура ниже 14°C, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме (по заключению комиссии по охране труда).

9.1.11. Проводить лекции и занятия для работников с приглашением разных специалистов на темы сохранения и улучшения здоровья работников ДШИ и повышения их качества здорового образа жизни.

9.2. Работники обязуются:

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

9.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в медицинском учреждении, с которым Работодатель заключил договор на оказание услуг, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.2.4. Проходить обязательную вакцинацию. В национальном календаре указана периодичность вакцинации:

- прививка против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2 по эпидемическим показаниям в регионе;
- прививка от гриппа ставится ежегодно;
- ревакцинация от дифтерии и столбняка - 1 раз в 10 лет;
- прививка от кори для сотрудников младше 35 лет, если они не переболели ею, ранее не прививались или не знают об этом – 1 раз;
- при угрозе или вспышке инфекций полиомиелита или шигеллеза - по эпидемическим показаниям;
- для работников дошкольного образования, включая детские сады и закрытые учреждения, - прививка от гепатита А и дизентерии Зонне;
- иммунизация против гепатита В осуществляется в отношении преподавателей в возрасте от 18 до 55 лет при условии, что те раньше не болели гепатитом и не привиты против него;
- вакцинация от краснухи предусмотрена в отношении женщин младше 25 лет, если они ранее не болели краснухой, не прививались от нее либо не имеют об этом информации;
- вакцинация (ревакцинация) против кори осуществляется до 55 лет (включительно). Актуально для тех, кто не болел, не привит, привит однократно, не имеет сведений о таких прививках.

9.2.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.6. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения ДШИ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

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

10.2. 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).

10.3. 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:

10.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ДШИ, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

10.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (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 организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ).

10.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

XI. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Нацеливать работников на соблюдение правил трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, укрепление производственной и трудовой дисциплины;

11.4. Проводить культурно - массовую, оздоровительную работу в коллективе, совместно с администрацией ДШИ заниматься вопросами проведения торжественных и юбилейных мероприятий работников;

11.5. Ходатайствовать перед администрацией ДШИ о поощрении (награждении) работников за достижения в труде;

11.6. Информировать коллектив о своей деятельности и расходах средств профсоюзного бюджета не реже, чем один раз в год на профсоюзном собрании;

11.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств Профсоюза и ходатайствовать перед Тверской областной организацией Российских профсоюзов работников культуры о выплатах по страховым случаям;

11.8. Оказывать бесплатную юридическую помощь по трудовым вопросам работникам - членам первичной профсоюзной организации;

11.9. Ходатайствовать перед Тверской областной организацией Российских профсоюзов работников культуры о предоставлении льготных санаторных путевок.

11.10. Ходатайствовать о награждении членов первичной профсоюзной организации Почетной грамотой Российского профсоюза работников культуры и другими профсоюзными наградами.

11.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно - массовую работу для членов первичной профсоюзной организации и других работников ДШИ.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

12. Стороны договорились:

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

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

12.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам ДШИ.

12.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.