

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Чеховская детская школа искусств» - (далее - «Учреждение»).

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»;
- Закон Московской области «О социальном партнерстве в Московской области» от 31.03.1999 г. № 15/99-03;
- Отраслевое соглашение между министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 годы;
- Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на 2018-2020 годы;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы;
- Территориальное отраслевое соглашение между Администрацией Чеховского муниципального района, Управлением развития отраслей социальной сферы Администрации Чеховского муниципального района, Чеховской территориальной организацией профсоюза работников культуры, на 2017-2019 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению 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.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

1.4.1. Работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации Овсянниковой Натальи Викторовны (далее - Профком);

1.4.2. Работодатель в лице его представителя – директора Рябчевской Юлии Валентиновны.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Работодатель признаёт профсоюзную организацию, представленную Профкомом, единственным и полномочным представителем Работников в коллективных переговорах по вопросу саморегулирования трудовых отношений и норм труда в Учреждении.

1.8. Договор признаёт первоочередную обязанность Работодателя, Профкома и всех Работников всецело способствовать решению общих задач Учреждения, повышению эффективности её работы, удовлетворению на этой основе жизненных потребностей Работников.

1.9. Работодатель обязан ознакомить, под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Учреждения в течение 15 дней после его подписания. А так же знакомить с содержанием коллективного договора всех поступающих на работу.

1.10. Стороны, заключившие Договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей, достижения компромиссных решений.

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

1.12. При ликвидации образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. 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 (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.14. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

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

1.17. Настоящий Договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Учреждения.

1.18. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 ТК РФ).

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

2.2 Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором являются недействительными.

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

2.4 О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.ст. 73, 162 ТК РФ).

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

2.6 Объем учебной нагрузки преподавателя (концертмейстера) устанавливается администрацией по согласованию с профкомом исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадров и трудового законодательства (ст. 333 ТК РФ).

2.7 Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю (концертмейстеру) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением

случаев:

- письменного согласия работника;
- изменения количества часов по учебным планам и программам, числа классов (групп);
- восстановления на работе преподавателя (концертмейстера), ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям (концертмейстерам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9. Работодатель обязуется заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора), работника должны ознакомить под роспись с настоящим Договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, инструктажем по технике безопасности и 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.

2.11. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных п. 2.7. настоящего Договора и законодательством.

2.12. Высвобождающуюся учебную нагрузку, в связи с увольнением педагогических работников, предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы, согласно специальности сотрудника Учреждения.

2.13. 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, а так же лица, окончившие образовательные учреждения (имеющие государственную аккредитацию) начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые

поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, а так же для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.14. При изменении условий трудового договора, необходимо заключение дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.15. 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 ст. 72² и ст. 74 ТК РФ.

2.16. Работодатель обязуется сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два 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 ст. 81 ТК РФ.

2.16.1. При массовых увольнениях работников не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 50% от общего числа работников в течение 30 календарных дней.

2.17. Работодатель должен обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.18. Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, обеспечить право на время для поиска работы в количестве 4 часов в неделю (не

связанные с проведением учебных занятий, по установленному расписанию) с сохранением среднего заработка.

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

2.20. 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.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется производственным календарем, а так же Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым учебным календарем, утверждаемыми Работодателем, с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения, Положением «О режиме рабочего времени и отдыха сотрудников МБУДО «Чеховская ДШИ».

3.2. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; для сотрудников, работающих в сельской местности – 36 часов (40 часов для мужчин) в неделю.

3.3. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

3.4. Директор, заместитель директора по учебной работе, главный специалист по воспитательной и внеклассной работе работают в режиме 40-часовой, 6-тидневной рабочей недели с одним выходным днем - воскресенье.

3.5. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, главный специалист по безопасности, методист, начальник отдела кадров, юрисконсульт, специалист по закупкам, ведущий редактор, документовед работают в режиме 40-часовой, 5-тидневной рабочей недели с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

3.6. Уборщики служебных помещений, дворник, техник по комплексному обслуживанию здания, настройщик музыкальных инструментов, инженер по обслуживанию звуковой аппаратуры, библиотекарь работают в режиме 40-часовой (36-часовой рабочей недели для сельской местности (40-часовой для мужчин), 6-тидневной рабочей недели, с возможностью установления гибкого рабочего времени, с разделением рабочего дня на части - время начала и окончания работы, перерыва внутри графика определяются по соглашению сторон, закрепляются трудовым договором и графиком работы, утвержденным директором Учреждения. Основанием для определения вышеназванных условий работы является невозможность обслуживания участков и объемов работы во время проведения образовательного процесса, необходимость уборки территории к началу занятий, а также необходимость обеспечения гигиенического режима при проведении занятий по 6-тидневной рабочей неделе.

3.7. Гардеробщица работает в режиме 40-часовой (36-часовой рабочей недели для сельской местности (40-часовой для мужчин), по графику 6-тидневной рабочей недели, или в сменном режиме, что закрепляется трудовым договором и графиком, утвержденным директором Учреждения.

3.8. В Учреждении предусматриваются особенности режима работы и отдыха для следующих работников:

3.8.1. Режим работы обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворник, гардеробщица, техник по комплексному обслуживанию здания, настройщик музыкальных инструментов, инженер по обслуживанию звуковой аппаратуры), в целях производственной необходимости и с письменного согласия работника, закрепленного трудовым договором, может устанавливаться по разрывному графику работы, а также в воскресные дни (уборка помещений между сменами, при проведении занятий и внеклассных мероприятий с учащимися по воскресным дням, качественная работа по настройке и мелкому ремонту музыкальных инструментов и т.д.).

3.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.10. В случаях служебной необходимости Работодатель имеет право с

письменного согласия работника привлечь его для замещения отсутствующего работника, в течение учебного года, а также для разовых замещений в свободные от учебных часов дни.

3.11. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 (четырёх) часов в течение 2 (двух) дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

3.12. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавателей и других работников Учреждения.

3.12.1. График работы в каникулы утверждается приказом Директора Учреждения (рабочее время преподавателей в каникулы не должно превышать их учебной нагрузки до начала каникул).

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала ст.123 ТК РФ.

3.14. Работодатель обязуется:

3.14.1. Предоставлять работникам **дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы** в следующих случаях:

- для сопровождения детей младших классов в школу 1 сентября - 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- не освобожденному председателю профкома - 3 дня;
- одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка-инвалида, живущего в семье – 4 (четыре) дополнительных выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- при рождении ребенка - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;
- на похороны близких родственников 3 дня.

3.14.2. Предоставлять **отпуск без сохранения заработной платы:**

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней;
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи - до 7 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году.

3.14.3. Предоставлять преподавателям (концертмейстерам) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Учреждением.

3.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства преподавателей (концертмейстеров) по Учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением «О режиме рабочего времени и времени отдыха сотрудников МБУДО «Чеховская ДШИ».

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

4.2. Ставки заработной платы и должностные оклады преподавателей (концертмейстеров) устанавливаются по разрядам оплаты труда, в соответствии с образованием и стажем педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Оплата труда работников из числа административно-управленческого и обслуживающего персонала, по общеотраслевым областям производится по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты являются 5 и 20 числа месяца.

4.5. Изменение разрядов оплаты труда и/или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

4.5.1. При получении образования - со дня представления соответствующего документа.

4.5.2. При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.5.3. При присвоении почетного звания - со дня присвоения.

4.6. Все виды премирования, доплат и надбавок осуществляется на основе «Положения об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности работников Муниципального бюджетного

учреждения дополнительного образования «Чеховская детская школа искусств», утверждаемого директором и мнения председателя первичной профсоюзной организации.

4.7. Работодатель предоставляет:

4.7.1. 2 (два) дня отдыха - преподавателям (концертмейстерам), за участие в творческих мероприятиях, проходивших в выходные и праздничные дни, по итогам каждого триместра в ближайшие каникулярные дни, на основании заявления преподавателя (концертмейстера). По истечении указанного срока день отдыха не предоставляется и право на его получение утрачивается.

4.7.2. До 2 (двух) дней отдыха - преподавателям (концертмейстерам), за работу по организации и проведению творческих мероприятий, проходивших в выходные и праздничные дни, по итогам каждого триместра в ближайшие каникулярные дни, на основании заявления преподавателя (концертмейстера). По истечении указанного срока день отдыха не предоставляется и право на его получение утрачивается.

4.7.3. 2 (два) дня отдыха - преподавателям (концертмейстерам), за их участие в мероприятиях (конкурсах), учитывающихся в проведении рейтингования учащихся, проводимом Министерством культуры Московской области, в том числе участие учащихся в мероприятиях из Перечня творческих мероприятий в сфере художественного образования, ежегодно утверждаемого распоряжением Министерства культуры Московской области, по итогам каждого триместра в ближайшие каникулярные дни, на основании заявления преподавателя (концертмейстера) и рекомендаций заведующих отделами. По истечении указанного срока день отдыха не предоставляется и право на его получение утрачивается.

4.7.4. 2 (два) дня отдыха - заведующим методическими объединениями преподавателей школы, в июне месяце, до наступления очередного отпуска, с сохранением заработной платы.

4.7.5. 1 (один) день отдыха - заведующим отделами в июне месяце, до наступления очередного отпуска, с сохранением заработной платы.

4.7.6. До 2 (двух) дней отдыха - административно-управленческому и обслуживающему персоналу, за работу в выходные и/или праздничные дни, в любое удобное для них время.

4.8. Для тех преподавателей (концертмейстеров), которые в силу невозможности использования дней отдыха в ближайшие каникулярные дни (организация и участие в проведении творческих мероприятий: конкурсов, фестивалей, концертов, в каникулярное время), могут перенести полагающиеся дни отдыха, на другое

каникулярное время, но не более 3-х дней - годовых.

4.9. Работнику, отработавшему учебный год без листка нетрудоспособности, предоставляются дни отдыха в количестве 3 (трёх) рабочих дней, до наступления очередного оплачиваемого отпуска, вне зависимости от расписания учебных занятий и/или графика работы в каникулярное время, с учётом Внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.10. Все дни отдыха предоставляются по согласованию с администрацией Учреждения, по письменному заявлению сотрудника, с указанием предпочтительной даты отдыха, за какой день и какое проведенное мероприятие сотрудник просит предоставить день отдыха.

4.11. Работодатель обязуется информировать коллектив о финансовых поступлениях (средств из бюджета) и их расходовании, ежегодно (в конце финансового года), на общем собрании коллектива.

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

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

5.1.1. Уведомление должно содержать, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.1.2. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, обеспечить право на время для поиска работы в количестве 4 (четырёх) часов в неделю (не связанные с проведением учебных занятий, по установленному расписанию) с сохранением среднего заработка.

5.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

5.4. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в п. 5.3. настоящего Договора, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

5.5. Увольнение работников, по инициативе работодателя являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в этих случаях производить увольнение с предварительного согласия профкома членов профсоюза (ст.82 ТК РФ).

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. Преимущественное право на сохранение места при сокращении штатов помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6. Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

6.2. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации преподавателей (концертмейстеров), в разрезе специальности.

6.3.2. Содействовать в повышении квалификации преподавателей (концертмейстеров) не реже одного раза в три года.

6.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) в соответствии с занимаемой должностью.

6.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, при наличии финансовой возможности.

6.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, при наличии денежных средств, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, при наличии финансовой возможности.

6.3.6. Организовывать проведение аттестации преподавателей (концертмейстеров) Учреждения и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что Работодатель:

6.1. Производит выплаты материальной помощи для членов профсоюза, при финансовой возможности, в следующих случаях:

- юбилейные даты (50,55,60,65,70,75 лет и т.д.) – до 3 000 руб.;
- рождение ребёнка работника – до 3000 руб.;
- смерть близких родственников – до 5 000 руб.;
- в связи с длительной (более месяца) болезнью – до минимальной заработной платы по Московской области;

- в связи с болезнью, приведшей к инвалидности – до минимальной заработной платы по Московской области.

- в связи со смертью работника – до минимальной заработной платы по Московской области.

6.2. Данные выплаты осуществляются с учётом мнения Профсоюза за счет средств Работодателя, а для членов Профсоюза дополнительно, из средств профсоюзной организации.

6.3. Компенсируют работникам, проживающим вне населенного пункта, на территории которого находится его рабочее место, 50 % стоимости проезда к месту работы и обратно, при наличии денежных средств.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда.

8.2. Проводить инструктаж работников Учреждения по технике безопасности, санитарии, противопожарной охране регулярно 2 раза в год (август, январь), внеплановые инструктажи проводить по мере возникающей необходимости. По электробезопасности (согласно требованиям Ростехнадзора) инструктаж проводить 1 раз в год (август-сентябрь).

8.3. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.4. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить член Профсоюза.

8.5. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении.

8.6. Проводить ежегодный медицинский осмотр работников Учреждения, за счёт собственных средств.

8.7. Профком обязуется:

8.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах.

8.7.2. Обеспечивать широкую гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению работников членов профсоюза.

8.7.3. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза Учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3 Увольнение работников, по инициативе работодателя являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в этих случаях производить увольнение с предварительного согласия Профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

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

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

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в работе выборных профсоюзных органов, семинарах, совещаниях, в качестве делегатов созываемых профсоюзной организацией съездов и других мероприятиях. Уроки, совпадающие по расписанию с данным мероприятием, переносятся на другой день (ст. 374 ТК РФ).

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.

9.8. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития Школы.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другое.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ и Трудового кодекса Российской Федерации.

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

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов Учреждения.

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

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

10.7. Участвовать в работе комиссии по вопросам связанных с социальным страхованием сотрудников Учреждения, а так же обеспечивать детей членов профсоюзной организации Учреждения новогодними подарками.

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

10.9. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации на соответствие занимаемой должности сотрудников Учреждения, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

10.10 В необходимых случаях оказывать материальную помощь членам профсоюза.

10.11 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Договор в течение 14 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.3. Настоящий Договор заключен на срок три года с 08.06.2018 г. по 07.06.2021 г. и вступает в силу со дня подписания.

11.4. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
принят на общем собрании коллектива
08 июня 2018 г.

Количество страниц: 18