

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК



Н.Ю. Яхонтова  
2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

С.Н.Чебанюк

(подпись) (расшифровка подписи)  
«30» июня 2017 г.

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа №4»

# Коллективный договор

между администрацией и трудовым коллективом МБУДО «ДМШ№4»  
г. Оренбурга на 2017-2020 гг.

Коллективный договор  
администрации МБУДО «ДМШ№4» и ПК  
Утвержден на общем собрании  
коллектива

«28» июня 2017 г.

Срок действия договора 3 г.

г. Оренбург

## **Раздел 1. Общие положения**

**1.1** Настоящий коллективный договор заключён между Работодателем в лице муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №4» (МБУДО «ДМШ №4») и Работниками учреждения в лице профсоюзного комитета учреждения (далее – профком), представляющего интересы всех работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах, и гарантиях деятельности», ФЗ «Об образовании РФ», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяются на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Коллективный договор (далее КД) заключен на 2017-2019 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников ДМШ№4 и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

КД является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов коллектива и работодателя. Обязательства реализуются в коллективном договоре, в индивидуальных трудовых договорах.

1.1. Сторонами КД являются:

- работники ДМШ№4 в лице их представителя профсоюзного комитета действующего на основании устава Российского профсоюза работников культуры.

- работодателя в лице директора ДМШ№4, действующего на основании устава Образовательного учреждения.

1.2. Стороны КД обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.3. Действие КД распространяется:

- на работников и работодателя, уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить КД от их имени;
- на работодателя, присоединившегося к КД после его заключения,

1.4. В период действия КД стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовым коллективом крайней меры их разрешения – забастовки.

1.5. Коллективный и трудовые договоры, заключаемые в учреждении, работники и работодатель которых предоставили соответствующие полномочия сторонам КД, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим КД.

В коллективном договоре учреждения (организации) с учетом особенности его деятельности, финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с нормами и положениями, с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим КД.

1.6. В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Стороны КД доводят текст настоящего КД до органов местного самоуправления, Обкома профсоюза и членов коллектива, содействуют его реализации.

1.8. Информация о выполнении КД и его контроль осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду.

1.9. Для подведения итогов выполнения КД стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников учреждения не реже одного раза в год.

1.10. Нормы настоящего КД, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищённости по сравнению с действующим законодательством, обязательно для применения в учреждении.

1.11. В случае реорганизации Сторон КД их права и обязанности по настоящему КД переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового КД, но не более срока действия настоящего КД.

## **Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы учреждения, результативность и качество оказываемых бюджетных услуг, на модернизацию материалов базы учреждения, внедрения новых технологий в отрасли культуры, прогрессивных форм организации и оплаты труда. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов,

### **2.2. В этих целях работодатель обязуется:**

- 2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, Повышения культуры производства услуг и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих и профессиональный уровень, не допускать случаев снижения должностных окладов, (ставок);
- 2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную ТД, обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения плановых заданий;
- 2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта, поддерживать в учебных помещениях температурный режим и освещение в соответствии с установленными нормами, обеспечивать ежедневную влажную уборку (охрана труда);
- 2.2.4. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, освоения ими передового опыта, новых технологий, усиления мотивации выполнения трудовых функций;
- 2.2.5 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, предусмотренных ТК РФ формах;
- 2.2.6 соблюдать условия настоящего КД, соглашений и ТД с работниками;
- 2.2.7 предоставлять профкому информацию о выполнении государственного задания;
- 2.2.8 предоставлять профкому полную достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его выполнением, а также предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении принятых обязательств;

- 2.2.9 создавать условия для деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК, законами, отраслевым и территориальным соглашениями;
- 2.2.10 сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- 2.2.11 учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих планов и программ развития учреждения;
- 2.2.12 своевременно выполнять Предписания надзорных и контрольных органов, представления вышестоящих профсоюзных органов по устраниению нарушений законодательства о труде;
- 2.2.13 осуществлять обязательное социальное, медицинское страхование и пенсионное обеспечение работников в порядке, установленном ФЗ;
- 2.2.14 не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- 2.2.15 вести коллективные переговоры, а также заключать КД в порядке, установленном ТК (ст.22 ТК РФ);
- 2.2.16 всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, в полной мере используя производственные совещания, своевременно рассматривать практические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

Администрация осуществляет свои обязанности совместно с профсоюзным комитетом.

### **2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

- 2.3.1. способствовать эффективной деятельности учреждения культуры;
- 2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работников (гл.30 ТК РФ) (приложение правил внутреннего трудового распорядка №2)
- 2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права и интересы (ст.29 ТК РФ);
- 2.3.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управлеченческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашением принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК РФ)
- 2.3.5. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
- 2.3.6. Представлять дисконтную карту «Профдисконт».

## **2.4. Обязательства работников:**

- 2.4.1 круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностной инструкцией (Приложение №3), утверждённой руководителем на основании квалификационных характеристик, нормативных документов, профстандартов;
- 2.4.2 соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени;
- 2.4.3 воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения администрации;
- 2.4.4 соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- 2.4.5 содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 2.4.6 беречь собственность школы (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.)
- Экономно расходовать материалы, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- 2.4.7 своевременно заполнять и вести в установленном порядке документацию;
- 2.4.8 работники обязаны повышать качество выполняемой работы, повышать свой профессиональный уровень;
- 2.4.9 проходить в установленные сроки периодические мед осмотры;
- 2.4.10 посещать все мероприятия, предусмотренные календарным планом работы, соблюдать дисциплину труда, продолжительность рабочего времени.

## **2.5. Работодатель имеет право:**

- 2.5.1. заключать, изменять и расторгать ТД с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, настоящим КД;
- 2.5.2. поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- 2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК;

## **2.6 Профком имеет право:**

- 2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
- по реорганизации и ликвидации учреждения;

- по введению производственных изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- по высвобождению сотрудников;

- по переподготовке и повышению квалификации работников и др.;

2.6.2. вносить по вопросам, предусмотренным в п 2.6.1. и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);

2.6.3. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам профсоюза;

2.6.4 свободно распространять информацию о своей деятельности.

## **2.7. Работник имеет право на:**

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату зарплаты в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы; получение аванса работниками ДМШ №4 15 числа, заработной платы не позднее последнего числа текущего месяца;

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением нормативной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с ТК РФ и настоящим КД;

2.7.6. исчисление среднего заработка на период командировки работников ДМШ №4 из расчета трех последних месяцев ( в связи со стабильной заработной платой);

2.7.7. профессиональную переподготовку, повышение квалификации за счёт средств работодателя;

участие в управлении учреждения культуры в установленных ТК формах

2.7.8. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение КД через профсоюз, а также информацию о выполнении КД;

2.7.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.12. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК.

## **Раздел 3. Развитие кадрового потенциала. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

### **3. стороны пришли к соглашению в том, что:**

3.1 работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки, переобучения кадров для нужд учреждения в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (ст. 196 ТК, ст. 195.3, постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584)

3.2 работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, переобучение в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (ст. 196 ТК, ст. 195.3)

### **3.3. Работодатель обязуется:**

3.3.1. работодатель учреждения проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется средняя заработка плата по основному месту работы на весь период обучения.

Переобучение в соответствии с требованиями по внедрению профессиональных стандартов на условиях договоренности;

3.3.2. работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. с целью поддержки высокого профессионального уровня работников стороны совместно участвуют в разработке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

3.3.4 в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ) и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в общежитии или гостинице согласно предоставленных счетов по оплате) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в

служебные командировки (ст. 167, 168 ТК), а также «Положением о порядке формирования и использования взносов, добровольных пожертвований».

3.3.5 работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации (ст. 173-177 ТК РФ);

3.3.6 организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3.3.7 в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять преподавателей, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

3.3.8 продлевать срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам на один год в следующих случаях:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от ее вида;
- возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- педагогическим работникам перед наступлением пенсионного возраста в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более, чем на один год;

3.3.9 по желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодно оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК)

3.3.10. работодатель совместно с профсоюзной организацией разработал систему поощрений в ДМШ№4 за достигнутые успехи, безупречный труд и стаж работы, в связи с юбилейными датами работников и др. Условия поощрительной системы отражены в коллективном договоре;

3.3.11 в целях поощрения работников стороны учитывают мнения друг друга при выдвижении на государственные , ведомственные ,региональные награды. Стороны принимают совместные решения о присвоении почетных

званий и награждении ведомственными знаками отличия активистов профсоюзного движения.

#### **Раздел 4. Содействие занятости**

4.1 Стороны КД содействуют соблюдению в ДМШ№4 законодательства о занятости в Российской Федерации в рамках своих полномочий и возможностей участвуют в реализации государственной программы «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014 – 2020 гг.», принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

4.2. Работодатель с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников.

4.2.1. Не допускается необоснованное снижение численности работников, критерием массового высвобождения в ДМШ№4 считается сокращение численности или штата работников 5% от общей численности работающих в учреждении.

4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;
- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца.

4.4. В случае увольнения из ДМШ №4 высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого согласовывается с работодателем.

4.6. Работодателю при участии профсоюза рекомендуется создавать из средств от приносящей доход деятельности, остающихся в распоряжении ДМШ№4, фонд социальной поддержки, за счет которого может:

- оказываться материальная помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- выплачиваться компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;
- производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

4.7. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

## **Раздел 5. Оплата и стимулирование труда.**

5.1. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области и города Оренбурга, содержащими нормы трудового права.

5.1. При формировании систем оплаты труда стороны договорились о следующем:

5.1.1. Не допускать снижения или ухудшения размеров и условий оплаты труда работников ДМШ№4 руководствоваться законами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Оренбургской области и органами местного самоуправления.

5.1.2. Гарантировать заработную плату каждому работнику в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, без ограничения её максимальным размером.

5.1.3. Обеспечить равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущений какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда. Условия оплаты труда , включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и

иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.2. Системы оплаты труда работников ДМШ №4 устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, органами местного самоуправления, содержащими нормы трудового права:

В том числе с учетом:

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики в части оплаты труда работников бюджетной сферы» и Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 сентября 2012 года № 2190-р, а также Закона Оренбургской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области» от 21 октября 2009 года № 3224 с внесенными изменениями, принятыми Законодательным Собранием Оренбургской области от 21 октября 2015 г. № 3378, примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений культуры и искусства, областных государственных учреждений образования сферы культуры и искусства подведомственных министерству культуры и внешних связей Оренбургской области, утвержденных приказом министерства культуры и внешних связей Оренбургской области от 31 декабря 2015 г. № 473, постановлением главы города Оренбурга «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования ДМШ, ДШИ, ДХИ, подведомственных Управлению по культуре и искусству администрации города Оренбурга от 17.04.2009г. № 2637» и Положением об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования ДМШ №4 Управления по культуре и искусству администрации города Оренбурга.

5.2. При внесении изменений в систему оплаты труда работников учреждений культуры на очередной финансовый год руководствоваться нормами, предусмотренными Едиными рекомендациями, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений: « Единые рекомендации по установлению на федеральному, региональному и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений».

5.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых соглашений (часть 3 ст.135 ТК РФ).

5.4. Оплата труда работников учреждения производится на основании штатного расписания, тарификационных списков, положения об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.

5.5. Заработка плата работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими той же квалификации.

5.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, в пределах фонда оплаты труда.

5.7. Определить продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается 18 часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Должностные оклады руководителей других категорий административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем (ст. 32 Закона РФ «Об образовании»).

5.8. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Оплата труда работников, занятых по

совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.8.1 размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации на основании требований профессиональной подготовки и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы;

5.8.2 должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы в соответствии с нормативно-правовыми актами главы города;

5.8.3 должностной оклад заместителя по административно-хозяйственной, учебной и воспитательной части от 10 до 30% ниже руководителя

### **5.9. Работодатель обязуется:**

5.9.1 не проведенные уроки из-за отсутствия учащихся в рамках школьного расписания по причине не зависящих от работодателя или педагогических работников, считается временем простоя и оплачивается 100%;

5.9.2 проводить ежегодную тарификацию педагогических работников, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

5.9.3 администрация обязана при выплате заработной платы извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

5.10. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов пед. работы в неделю, (год) за ставку заработной платы.

5.10.1 в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору ) с работником предусматриваются размеры выплат

компенсационного характера в случае выполнения ими работ в следующих условиях:

- на работах с вредными и опасными условиями труда, установленных в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права. Размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными или опасными условиями труда не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда;

5.11. работодатель принимает меры по улучшению условий труда работников с учетом:

- специальной оценки условий труда,
- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различных квалификаций, совмещении профессий (должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 до 6 утра) выходные и не рабочие праздничные дни и др.
- на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

В Оренбургской области это Уральский районный коэффициент – 15 %, которые начисляются сверх минимального размера оплаты труда.

5.12 администрация ДМШ №4 с учетом мнения профсоюзного органа разрабатывает и утверждает «положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера» (приложение № ).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются данным КД, локальными нормативными актами, принимаемые с учетом мнения профсоюзного органа.

5.13 при введении эффективного контракта в дополнительном соглашении конкретизируются должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также мер социальной поддержки;

5.13.1 при оценке эффективности работы для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера создается соответствующая комиссия с участием профсоюза.

5.14. Штатные расписания учреждения утверждаются руководителем учреждения и включают в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

5.15. О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ)

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотры норм труда (в частности нормы выработки, нормы времени, обслуживания и численности) принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

5.16. Работодатель своевременно и в полном объеме выплачивает работникам заработную плату не ниже общероссийского минимального размера оплаты труда и установленного в области размера минимальной заработной платы, в том числе осуществляет начисление уральского районного коэффициента сверх минимального размера оплаты труда.

5.17. Заработка плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 15 и 30 числа текущего месяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.17.1 в случае задержки заработной платы по вине работодателя индексируют задержанные выплаты в соответствии с действующим законодательством;

5.17.2 работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработка плата задержана на срок более 15 дней;

5.17.3 в случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки, в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

5.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающаяся работнику, производится в день увольнения.

5.19. При разработке и принятии нормативно-правовых актов по вопросам организации оплаты труда работников учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

#### **5.20. Профсоюзный комитет обязуется:**

5.21.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, задержки оплаты труда, обязательств КД по данному разделу;

5.21.2 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

### **Раздел 6. Режим труда и отдыха**

6.1. Режим рабочего времени в ДМШ№4 определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.190 Т.К.);

В рабочее время педагогических работников и концертмейстеров включается учебная, воспитательная, индивидуальная, творческая и другая работа, предусмотренная индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Соотношения учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели учебного года определяется локальным нормативным актом с учетом количества часов по учебному плану, специальности квалификации работника.

6.2. продолжительность ежедневной работы (смены) должностей педагогического работника не может превышать 9 часов в день;

6.3. приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогический работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой трудовом договоре»

В соответствии с пунктами 2.4, 2.8.1. приказа № 1601 должностям преподавателя применяются:

- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы (концертмейстерам)

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (2.8.1 преподавателям организаций осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств...) При этом в соответствии с разделом VII приказа № 1601 учебная нагрузка указанных педагогических работников не ограничивается верхним пределом.

На основании постановления министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. №41 педагогическим работникам разрешается работа по совместительству (в том числе и в своём учреждении), а так же по аналогичной должности специальности профессии.

Для отдельных категорий работников в соответствии со ст.92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени;

6.4. объем учебной нагрузки для преподавателей и концертмейстеров устанавливается приказом директора по состоянию на 01.09 нового учебного года;

- отсев обучающихся;
- изменения наполняемости групп

6.5 рабочее время преподавателей определяется расписанием групповых и индивидуальных занятий, которое должно быть доведено до их сведения не позднее чем за три дня до начала очередной четверти. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени преподавателя, работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении;

6.6. график работы в каникулы утверждается приказом руководителя и согласовывается с профсоюзом;

6.7. технические работники школы работают по 40 часовой рабочей неделе.

6.8. коллективный договор устанавливает не нормированный рабочий день у следующих работников: директор, заместитель по хозяйственной части, завуч;

6.9. накануне праздничных не рабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной так и для шестидневной рабочей недели для работников (ст. 95 ТК РФ);

6.10. сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника;

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.11. работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 Т.К.);

6.12. конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Работа в выходные праздничные дни в случаях предусмотренных законом и в связи с концертами (в том числе с подготовкой учащихся к смотрам и конкурсам в ДМШ№4) работник привлекается к исполнению трудовых обязательств по согласованию сторон. Работнику предоставляется компенсация в виде

доплаты или других дней отдыха в каникулярное время по письменному заявлению работника(ст. 152 трудового кодекса РФ);

6.11. работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Директор может привлекать работника к работе в гос. праздники, если это вызвано необходимостью (концерты, связанные с мероприятиями) по согласованию сторон. Работник может привлекаться к сверхурочным работам по соглашению сторон (в т.ч. по необходимости в выходные дни работника и в праздничные дни). Сверхурочная работа компенсируется днем отдыха в каникулярное время по письменному заявлению работника ( ст. 153 трудового кодекса РФ);

6.12. продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации ст.139 ТК.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и пожелания работника не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

6.13. отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней предоставляется ( ст. 128 ТК РФ):

- работникам имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям или отцу воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;

- работающим пенсионерам по возрасту;

6.14. всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы;

6.15. ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей,

если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

6.16. работодатель с учетом своих финансовых возможностей может самостоятельно установить дополнительно краткосрочный оплачиваемый отпуск в связи:

- в День знаний родителям детей обучающихся в начальной школе – 1 день;

- при рождении ребенка в семье (мужу 1 день);
  - в связи с переездом на новое место жительства;
  - для проводов детей в армию (один день);
  - в случае свадьбы работника (детей работника – 3 дня);
  - на похороны близких родственников до 5 – дней  
Дни предоставляются в момент совершения события;
  - работающим пенсионерам по возрасту – 3 дня;
  - при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности – 3  
  - работающим инвалидам – 3 дня (ст. 23 ФЗ №181 от 24.11.1995, ред. 12.2005 год);

6.17. предоставлять вне графика отпуск работнику при предъявлении им путёвки на санаторно-курортное лечение по мед. Показаниям (на себя или на ребенка);

6.18. ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней ( ст. 115 ТК РФ);

Для преподавателей и концертмейстеров устанавливается основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ):

6.19. работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: директору 7 календарных дней, заместителям директора не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ);

6.20. работодателем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за руководство методическими секциями – до 7 дней;
  - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 7 дней;
  - членам профкома за активную работу в профсоюзной организации – от 3-х до 7 дней;

6.21. по письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни;

- донорам 3 дня, которые пожеланию работника присоединиться к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года;

6.22. осуществлять отзыв из отпуска только с согласия работника;

6.23. преподаватели, имеющие 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

**6.24. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществляется контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований (ст.113 ТК РФ) при привлечении к работе в исключительных случаях а также в выходные и праздничные дни;

- выделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин имеющих малолетних детей, иных лиц семейными обязанностями;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- проводить массовые мероприятия среди работников и членов их семей в свободное от работы время.

## **Раздел 7. Охрана труда**

7.1. стороны КД рассматривают охрану труда и здоровье работников ДМШ №4 в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.

**Администрация:**

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских показаний;

- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;

- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором

лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

## **7.2. стороны КД договорились о нижеследующем:**

Работодатель:

7.2.1. работодатель осуществляет контроль и координирует деятельность учреждения по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников ;

### **7.2. Работодатель:**

Администрация профсоюзный комитет на паритетной основе создает комиссию по охране труда. Стороны свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда, а также обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- Оценку состояния условий труда на рабочих местах
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителя, должностных лиц в этих вопросах;
- своевременное расследование несчастных случаев.

При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация сумме не менее 100% из фонда экономии заработной платы;

#### **7.2.1.Работодатель:**

- обеспечивает работников полагающимся инвентарем одеждой моющими средствами в соответствии с нормами;
- обеспечивает соблюдение санитарно – гигиенических требований температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.

7.2.2. администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

#### **7.2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболевании, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровье, условиям работы;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе

комиссии, проводящих комплексные расследования в учреждении по вопросам безопасности и охраны труда

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

- при выявлении нарушений угрожающих жизни и здоровью работников, потребовать от работодателя устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не принимать каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников отказавшийся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом в произвольной форме за подписями свидетелей.

#### **7.2.4. Работник в области охраны труда обязан (с. 214 ТК РФ):**

- соблюдать требования охраны труда, установленным законом и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве инструктаж по охране труда , стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (ст.214 ТК РФ)

- извещать немедленно своего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении их необходимыми

средствами индивидуальной и коллективной защиты, работниками права отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

**7.2.5.** в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением (вводит должность специалиста по охране труда от администрации, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы в этой области). Определен ответственный, куда входят уполномоченные по охране труда от профсоюзов, представитель от администрации и от коллектива. Принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда;

**7.2.6.** принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах;

**7.2.7.** Представитель от администрации занимается проведением инструктажей по охране труда и проверкой знаний, требований по охране труда. Работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, средств индивидуальной и коллективной защиты. Организует проведение мероприятий в соответствии с требованиями Специальной оценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий работников культуры в соответствии с приказом Мин. труда России от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (зарегистрирован Минюстом России 21 марта 2014 г. № 31689);

**7.2.8.** принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227-231), постановлением Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73, приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005 г. № 160, «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15.04.2005 г. № 275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 г. № 967 и приказом Минздрава России от 28.05.2001 г. № 176;

**7.2.9.** осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации),

проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, проверку их знаний требований охраны труда;

**7.2.10.** организует проведение бесплатных периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011 г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные периодические медосмотры (обследование), и порядка проведения предварительных периодических медосмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда за счёт средств работодателя»;

**7.2.11.** организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников ДМШ№4 в соответствии с требованиями охраны труда;

**7.2.12.** представитель от администрации обеспечивает уполномоченных лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда;

**7.3.** Стороны совместно принимают участие в:

- создании в организации комитета по охране труда в учреждении;
- проведении проверок, условий состояния охраны труда в организации, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве;

**7.4.** профсоюзные органы в ДМШ№4 совместно с представителями работодателя осуществляют:

- организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- работу уполномоченных лиц по охране труда профессиональных союзов;
- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;
- контроль за выполнением в учреждении требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, в том числе с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).
- методическую и практическую помощь профсоюзной организации.

## **Раздел 8. Социальные гарантии и льготы работников.**

### **8.1. Работодатель и Профсоюз:**

8.1.1. обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения списков профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;

### **8.2. Работодатель обязан:**

8.2.1. обеспечить право работнику на обязательное социальное страхование в порядке, установленном ФЗ;

8.2.2. своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского, социального страхования в размерах, определяемых законодательством;

8.2.3. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;

8.2.4. предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, получающим впервые образование по профилю учреждения, дополнительные учебные отпуска с сохранением средней заработной платы (ст.173-177 ТК РФ);

### **8.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

8.2.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное соц. страхование в случаях, предусмотренных ФЗ;

8.2.2. активно работать в комиссии по соц. страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников;

8.2.3. контролировать сохранность архивных документов, дающим право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение доп. льгот;

8.2.4. предоставлять отчёт по использованию средств работодателя, направленных на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы работников;

8.2.5. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза и средств профсоюзных взносов в случаях: рождения ребенка, бракосочетания, смерти членов семьи, при серьезных материальных затруднениях.

## **Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности выборного профсоюзного органа**

**9.1** Работодатель и первичная профсоюзная организация учреждения культуры строят взаимоотношения на принципах социального партнёрства сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституции РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами;

**9.2.** выступая представителем работников и являясь стороной КД, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам КД;

**9.3.** работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

а. защиты социально трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ и ст.11ФЗ);

б. ведения коллективных переговоров, заключение КД и контроля за его выполнения;

в. соблюдения законодательства о труде;

г. участие в регулировании индивидуальных и коллективных трудовых спорах;

**9.4.** работодатель должностные лица обязаны указывать содействие профсоюзного комитету его деятельности (ст.377 ТК РФ)

**9.5.** права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Российского Профсоюза работников культуры, Общим Положением о первичной профсоюзной организации Российского профсоюза работников культуры ; Стороны обязуются:

#### **Работодатель:**

**9.6.** соблюдать права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

**9.7.** безвозмездно предоставлять выборным органам первичной профсоюзной организации, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

**9.7.1.** передает в бесплатное пользование выборному органу профсоюза, находящиеся на балансе Работодателя, здания, сооружения,

помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются Работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в учреждении определяются в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации;

**9.7.2.** Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора;

**9.7.3.** предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

**9.7.4.** обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

**9.8.** в целях создания условий деятельности профсоюзной организации  
работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим КД (гл. 58 ТК РФ)

- разрешить председателю профсоюзного комитета и его заместителю обучение по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам ТЗ с отрывом от производства сохранением среднего заработка в течение 7 дней в календарном году;

- включить председателя профсоюзного комитета и его заместителя в состав аттестационной комиссии, обеспечить их участие в совещаниях при директоре;

Профсоюзные комитеты имеют право контроля за соблюдением администрацией ТЗ и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

**9.7.5.** При наличии письменного заявления членов профсоюза (ст 77) работодатель обязуется ежемесячно удерживать один процент из заработной платы работников и перечислять их на расчетный счет профсоюза безналичным путем.

- Перечисление средств работодателем производиться ежемесячно, в день

выплаты заработной платы, в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.8. в случаях предусмотрено ТК РФ директор учреждения принимает решение издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с пунктами настоящего КД.

**9.10.** Работодатель и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных в выборные органы профсоюза работников, не освобожденных от творческой деятельности (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации;

**9.10.1.** сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении, определяется коллективным договором;

**9.10.2.** работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

Членом профсоюзного комитета устанавливаются следующие дополнительные гарантии:

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности ДМШ №4 и принимается во внимание при поощрении работников.

- Председателю профсоюзному комитету предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7-ми календарных дней;

- профсоюзному комитету 3 календарных дня.

- Председателю профсоюзной организации и членам комитета предоставлять право как уполномоченному представителю работников, принимать участие в оперативных совещаниях, заседаниях, распределениях нагрузки преподавателям с правом совещательного голоса;

**9.10.3.** работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются;

**9.10.4.** расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии п.2,3,5 ст. 81 ТК РФ с председателем выборного органа первичной профорганизации и его заместителем в течении двух лет выборных полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ)

**9.10.5.** увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2,3,5, ст.181 ТК РФ председателя и заместителя выборного профсоюзного органа не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Оренбургской областной организации Российского профсоюза работников культуры.

9.10.6. за нарушение законодательства должностные лица работодатель, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с ФЗ (ст.378 ТК РФ).

## **Раздел 10. Обязательства Профсоюза**

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

**10.1.** содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе, используя, в том числе, средства Профсоюза;

**10.2.** осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам в соответствии с коллективным договором;

**10.3.** содействовать обеспечению работников учреждений путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей;

**10.4.** осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим КД;

**10.5.** настоящий КД предусматривает в территориальных соглашениях (коллективных договорах) выделение материальной помощи за счет собственных средств учреждения и профсоюза семьям погибших в учреждении в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника;

**10.6.** участвовать в выдвижении отдельных работников членов Профсоюза ДМШ №4 за заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения наградами Министерства.

## **Раздел 11. Контроль и ответственность за выполнение КД**

**11.1.** стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией КД, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих их трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон КД на коллегиальных заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением КД;

**11.2.** контроль за выполнением настоящего КД осуществляется сторонами КД и их представителями, а также соответствующими органами по труду;

**11.3.** при проведении указанного контроля стороны КД ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения КД;

**11.4.** отношения и ответственность сторон КД в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

**11.5.** ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим КД, и их выполнение возлагается на работодателя и выборные профсоюзные органы;

**11.6.** в случае если работодатель нарушает настоящее КД и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Управление культуры г. Оренбурга о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки;

стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ ДОГОВОРА**

Коллективный договор заключен на срок 2017-2020 гг. включительно, вступает в силу с момента подписания и действует до подписания нового коллективного договора на срок не более трех лет(ст.43 ТК РФ)

Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Устав образовательного учреждения организации.
2. Правила внутреннего трудового распорядка .
3. Положение о премировании.
4. Должностная инструкция.
5. Положение об оплате труда.
6. Соглашение по охране труда

Юридические адреса:

МБУДО ДМШ №4

Профсоюзный комитет

г. Оренбург

г. Оренбург

460052, ул. Брестская 5/1

460052, ул. Брестская

тел. 62-67-22

тел. 62-67-22

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду г. Оренбурга

---

№ \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» 20 \_\_\_\_\_ г,