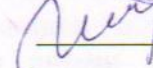


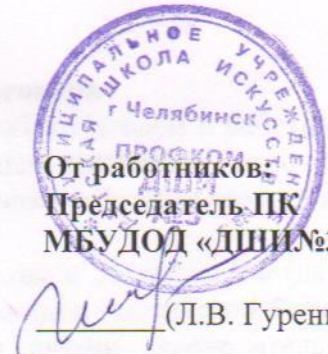
От работодателя:
Директор
МБУДО «ДШИ №3»


(Л.П. Мова)



От работников:
Председатель ПК
МБУДО «ДШИ №3»


(Л.В. Гуренко)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №3»

на 2015-2018 годы

Г. Челябинск

I. Общие положения, предмет договора

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств №3» города Челябинска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Уставом, Типовым положением о школе искусств, и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Предметом настоящего коллективного договора являются обязательства работников и работодателя в соответствии с законодательством о труде, основные положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета (далее - ПК);
- работодатель в лице его представителя - директора Мова Людмилы Петровны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Данный коллективный договор распространяется на всех работников предприятия независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Стороны договорились, что ПК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента принятия и действует до «01» марта 2018 года. Срок действия настоящего договора может быть продлен по соглашению сторон на срок не более 3(трех) лет

1.16. В период действия коллективного договора ПК не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ПК:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и стимулирующих надбавках;

- соглашение администрации и комиссии по охране труда работников;

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ПК:

- учет мнения (по согласованию с) ПК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

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 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные, а также, в случае необходимости, дополнительные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе, трудовая функция (занимаемая должность), место работы, размер заработной платы, режим рабочего времени и времени отдыха и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ), за исключением случаев, специально оговоренных ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и концертмейстеров устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям (концертмейстерам) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, отсева учащихся. Объем учебной нагрузки преподавателей больше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только на основании их письменного заявления, меньше нормы часов –

на основании письменного заявления преподавателя либо в порядке, предусмотренном ст.ст.72.1, 72.2., 73, 74 ТК РФ.

2.7. Учебная нагрузка преподавателям (концертмейстерам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим учителям.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя (концертмейстера) в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой согласно тарификации на текущий учебный год, утвержденной руководителем учреждения, возможны только:

2.08.1. по взаимному согласию сторон;

2.08.2. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- 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.

В указанных в пункте 2.08.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, при этом, работник вправе просить работодателя об изменении объема учебной нагрузки. На основании письменного заявления работника, об изменении объема учебной нагрузки, указанный объем может быть изменен работодателем в любое время.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, на новый учебный год, а также в течение учебного года, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа групп или количества обучающихся), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). О введении в течение учебного года изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а в случае отказа работника от указанной работы трудовой договор прекращается (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ).

2.10. Работодатель, обязан при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения ПК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать 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.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата, при равной производительности труда и квалификации, имеют: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-

инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- 4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.
- 4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- 4.4.5. О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости района представляется не менее чем за три месяца.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), режимом работы школы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Преподавательская работа руководителя учреждения, заместителей руководителя в том же учреждении совместительством не является.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы): 18 часов в неделю - преподавателям 3-5 классов с 5-летним сроком обучения, 5-7 классов с 7-летним сроком обучения; 24 часа в неделю - преподавателям 1-2 классов с 5-летним сроком обучения, 1-4 классов с 7-летним сроком обучения; 24 часа в неделю – концертмейстерам.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Должностные оклады непедагогических работников выплачиваются за норму 40 часовой в неделю.

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

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

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных

статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

5.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней, непедagogическим работникам 28 календарных дней.

5.8. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней в год;
- членам профкома - до 3 календарных дней в год.

5.9. Педагогическим работникам предоставляется, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск, сроком до одного года, в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.10. Библиотечным работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законом Челябинской области от 30.11.2004 № 324-ЗОЛ «О библиотечном деле в Челябинской области» и решением Челябинской городской Думы от 23.08.2005 № 5/23. Продолжительность дополнительного отпуска составляет 5 календарных дней – при наличии 10 лет непрерывного стажа работы в библиотеках города Челябинска и Челябинской области, 10 календарных дней при наличии 20 лет непрерывного стажа работы в библиотеках города Челябинска и Челябинской области,

5.11. Режим ненормированного рабочего дня для отдельных работников и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска могут устанавливаться трудовым договором.

5.12. Режим рабочего времени:

- для педагогических работников шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, суммированный учет рабочего времени в неделю, рабочее время определяется расписанием, согласованным с заместителем директора по УВР и

утвержденным Директором. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной тарификацией еженедельной продолжительности рабочего времени;

- для непедагогических работников (уборщик, гардеробщик, дворник) шестидневная рабочая неделя;
- для непедагогических работников (заместитель директора по АХР, Главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь-машинист, рабочий по комплексному ремонту и комплексному обслуживанию здания и оборудования, настройщик фортепиано и роялей, настройщик-регулирующий клавишных инструментов) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье)
- для непедагогических работников (сторож) режим гибкого рабочего времени, суммированный учет рабочего времени в год.

Общим выходным днем является воскресенье. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Привлечение к сверхурочной работе производится с письменного согласия работника, с учетом мнения ПК за исключением случаев установленных ч. 2.3. ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. В соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21 октября 2008 года № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Уставом города Челябинска, решением Челябинской городской Думы от 27 августа.2013 № 44/30 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 04 июня.2014 № 52/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 27.08.2013 № 44/30 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры Администрации города Челябинска», Положением об оплате труда сотрудников МБУДОД «Детская школа искусств №3» города Челябинска, другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

6.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника определяется в соответствии с Приложением 1 «Положения об оплате труда и стимулирующих надбавках работников МБУДОД «Детская школа искусств №3» города Челябинска, которое является Приложением №1 к настоящему Коллективному договору.

6.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.4. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

6.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности педагогических работников:

6.5.1. месячная заработная плата преподавателей, концертмейстеров определяется путем умножения размеров должностных окладов, установленных с учетом их повышений по указанным основаниям, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов преподавательской работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат.

6.5.2. тарификация преподавателей и концертмейстеров производится на начало каждого учебного года.

6.5.3. объем учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

6.5.4. учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

6.5.5. почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных образовательных учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников на период не свыше двух месяцев подряд;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, привлекаемых для педагогической работы в муниципальные образовательные учреждения.

6.5.6. оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки на основании приказа руководителя учреждения.

6.5.7. за преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определенном при расчете месячной заработной платы.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с действующим законодательством;
- доплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством, «Положением об оплате труда и стимулирующих надбавках работников МБУДОД «Детская школа искусств №3» города Челябинска (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору);
- выплаты стимулирующего характера предусмотренные действующим законодательством, «Положением об оплате труда и стимулирующих надбавках работников МБУДОД «Детская школа искусств №3» города Челябинска (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору), устанавливаются руководителем учреждения сроком до одного года.

6.7. Размеры и порядок установления выплат компенсационного характера:

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок установления размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (проценты)
1.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	15
2.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации	
2.1	при совмещении профессий (должностей) при расширении зон обслуживания	руководители, специалисты, служащие, рабочие	до 100
2.2	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	специалисты, служащие, рабочие	до 100
2.3	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни	с учетом статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации	
2.4	при сверхурочной работе	в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации	
2.5	при выполнении работ в ночное время		20

6.8. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру, бухгалтерам, рабочим:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада)
1.	Выплаты за качество и высокие результаты работы	
1.1.	За личный вклад	до 100
1.2.	За интенсивность	до 100
2.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
2.1.	Наличие ученой степени: - кандидата наук	до 10

	- доктора наук	до 20
2.2.	Наличие ведомственного нагрудного знака, почетного звания: - нагрудный знак «За достижения в культуре», «За вклад в российскую культуру» - почетное звание «заслуженный» - почетное звание «народный»	до 5 до 10 до 20
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	
3.1.	По итогам работы за отчетный период	до 100
3.2.	За выполнение особо сложных и ответственных работ	до 100
3.3.	К праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	до 100
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
4.1.	Библиотечным работникам муниципальных библиотек и образовательных учреждений дополнительного образования детей при стаже работы: - от 1 года до 10 лет - от 10 лет и выше	20 30
4.2.	Ежегодное лечебное пособие библиотечным работникам	100
4.3.	Библиотечным работникам за организацию методической работы	20
4.4.	Выплаты молодым специалистам - библиотечным работникам, принятым на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования (в течение трех лет с момента трудоустройства при наличии непрерывного стажа)	40
4.5.	За знание и повседневное применение в работе иностранных языков в соответствии с критериями, установленными настоящим Положением	до 15

6.9. Размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная)
-------	--	---

		сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	до 100
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет	
3.1.	Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	10 15 20 25
4.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
4.1.	Наличие ученой степени: - кандидата наук - доктора наук	до 10 до 20
4.2.	Наличие ведомственного нагрудного знака, почетного звания: - нагрудный знак «За достижения в культуре», «За вклад в российскую культуру», «Отличник народного просвещения» - почетное звание «заслуженный» - почетное звание «народный»	до 5 до 10 до 20
5.	Выплаты молодым специалистам	
5.1.	Ежемесячная надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам, принятым на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования (в течение трех лет с момента трудоустройства при наличии непрерывного стажа)	2000 рублей
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
6.1.	По итогам работы за отчетный период	до 100
6.2.	К праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	до 100
6.3.	Выполнение особо важных (срочных) работ	до 100

6.10. Премирование:

6.10.1. производится в пределах экономии средств на оплату труда.

6.10.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ не может быть установлена работнику, которому выплачиваются стимулирующие выплаты за интенсивность и личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.

6.10.3. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца грубое нарушение трудовой дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, могут быть лишены премии полностью или частично.

6.10.4. Решение руководителя о лишении работника премии или уменьшении размера премии оформляется мотивированным приказом.

6.10.5. При увольнении работника учреждения по собственной инициативе до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за данный месяц, кроме работников уволенных по собственной инициативе до истечения календарного месяца в связи с заболеванием, получением инвалидности, поступлением в учебное заведение, уходом в армию, уходом на пенсию по старости.

6.11. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера конкретному работнику необходимо учитывать:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

6.12. Перечень выплат стимулирующего характера, а также размеры и порядок их установления должны определяться с учётом мнения Совета Школы, представителей ПК школы. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более 1 года.

6.13. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- доплата за сверхурочную работу устанавливается работнику за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. По желанию работника, работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного времени.
- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра; минимальный размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

6.14. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки на основании приказа руководителя учреждения.

6.15. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определенном при расчете месячной заработной платы.

6.16. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), если данный период не совпадает с ежегодным отпуском.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.17. Педагогическая работа руководящих работников учреждений, без занятия штатной должности в том же учреждении, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

6.18. Выполнение в основное рабочее время преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается только с согласия работодателя.

6.16. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в связи со стихийным бедствием, болезнью работника и его близких родственников, смертью близких и другими уважительными причинами в пределах экономии средств на оплату труда в размере не более двух должностных окладов.

6.20. Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом руководителя на основании личного заявления работника Учреждения

6.21. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (01 и 15 числа текущего месяца).

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

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что

7.1. ПК:

7.1.1. ходатайствует о награждении работников отраслевыми наградами.

7.1.2. ходатайствует перед работодателем о предоставлении материальной помощи работникам учреждения.

7.2. Работодатель:

7.2.1. выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством;

7.2.2. при наличии средств и оснований выплачивает материальную помощь работникам, учреждения с учетом мнения профкома.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Организовать в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения ПК, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

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

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ПК.

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

8.12.. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров 1 раз в год перед началом учебного года, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, сезонных прививок от инфекционных заболеваний.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения ПК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом ПК по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения ПК.

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

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

9.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ПК в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

9.10. Председатель, его заместители и члены ПК, не освобожденные от основной работы, могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ), а при его отсутствии – в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ

9.11. Работодатель предоставляет ПК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.12. Члены ПК включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.13. Работодатель с учетом мнения ПК рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками исключительно по основаниям и в порядке, предусмотренном ст.ст. 82, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

Х. Обязательства ПК

ПК обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.4. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.8. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.9. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон.



Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.
- 11.3. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Подписи сторон:

<p>Работодатель: МБУДО «Детская школа искусств №3» города Челябинска 454007 г. Челябинск, Ул. Горького, д.10А</p> <p>ИНН/КПП 7452028893/745201001</p>  <p>От работодателя: Директор МБУДО «ДШИ №3» (Л.П. Мова)</p>	<p>Председатель Профсоюзного комитета (ПК) МБУДО «Детская школа искусств №3» города Челябинска</p>  <p>От работников: Председатель ПК МБУДО «ДШИ №3» (Л.В. Гуренко)</p>
--	--