

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА ИМЕНИ И.С.КУЛИКОВА

Коллективный договор

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей «Детская художественная
школа им. И.С. Куликова» с первичной профсоюзной
организацией Детской художественной школы им. И.С. Куликова

на 2014 -2017 гг

Юридический адрес:

602251, Округ Муром Владимирской области,
Улица Артема, 39 «А», ДХШ имени И.С. Куликова
Тел.(849234) 4-27-84
Р/с 40703810300002001019 в РКЦ округ Муром
Владимирской области
ИНН 3307015210, ОГРН 1023302155205

Директор ДХШ им. И.С.Куликова



В.А.Аношин

2014 год



Профсоюзной организации ДХШ

Т.А.Евтеева

2014 год



Раздел I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и связанные с ними отношения на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель - муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детская художественная школа имени И.С.Куликова» (далее «Школа»), представленный в лице директора Аношина Василия Александровича, именуемый далее «Работодатель», и работники школы, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа имени И.С.Куликова», именуемой далее «Профсоюз» в лице её профорганизатора Евтеевой Татьяной Анатольевной.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.29 ТК РФ) по их письменному заявлению (ст.28, п.4 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Коллективный договор разрабатывается и заключается, исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения, равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Условия Коллективного договора не имеют обратной силы, распространяются на всех работников учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст.12 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости,

переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.6. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками школы, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения Профсоюза в соответствии с требованиями трудового законодательства. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока в соответствии со ст. 43 Трудового Кодекса РФ. После окончания срока действия коллективного договора, может быть принят новый коллективный договор либо продлён действующий на срок не более трёх лет.

Предложения об изменениях и дополнениях в коллективный договор могут вноситься любой из сторон, принимаются по взаимному согласию в течение всего срока действия коллективного договора.

1.9. Ни одна из сторон не вправе прекратить выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора в одностороннем порядке.

1.10. Обязательства сторон.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу
- добиваться стабильного финансового положения школы
- обеспечивать сохранность имущества школы
- обеспечивать полную занятость для работников в соответствии с их профессией и квалификацией
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ

-принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профсоюзом.

Профсоюз обязуется:

-содействовать эффективной работе учреждения присущим профсоюзам методами и средствами

-нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей

-контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений настоящего коллективного договора и других актов, действующих в организации.

Работники обязуются:

-полно, качественно, своевременно выполнять обязанности по трудовому договору

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкции по охране труда, беречь имущество школы.

Раздел II. Оплата труда и нормирование труда. Гарантии и компенсации

2.1. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми нормативными актами Владимирской области, органов местного самоуправления.

Системы оплаты труда устанавливаются с учетом Единого квалифицированного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики в сфере труда, а также рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений и мнения Профсоюза.

2.2. Фонд оплаты труда Работников школы состоит из: должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к должностным окладам, ставкам заработной платы по основной занимаемой должности работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда заработной платы труда с учетом мнения Профсоюза.

Фонд оплаты труда формируется, исходя из:

- размеров субсидий, выделяемых бюджетом на возмещение норм затрат, связанных с оказанием услуг в соответствии с государственным (муниципальным) заданием;

- размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению органов исполнительной власти, осуществляющих функции и полномочия учредителя.

2.3. Заработная плата Работников Школы не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

2.4. Выплата заработной платы Работникам производится ежемесячно в следующие сроки: аванс – 13 числа, окончательный расчет – 27 числа месяца.

Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она будет выдаваться накануне. Расчетные листки выдаются не позднее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы.

2.5 Начисление зарплаты Работникам Школы производится за фактически отработанное время. Педагогическим работникам – на основании представленной в срок каждым педагогическим работником отчетной документации (журналы, утверждённое администрацией расписание занятий, расписание дополнительных занятий, утверждённый план работы, дополнительный табель и др.) в соответствии с утверждённой нагрузкой, остальным работникам – на основании табеля учёта рабочего времени.

2.6. Стимулирование Работников Школы осуществляется в целях поощрения Работников за высокие результаты работы, материальной заинтересованности Работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;

2.8. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, награжденным орденом «За заслуги перед Отечеством» (I, II, III, IV степени), орденом «Почета», медалью «За заслуги перед Отечеством» (I, II степени), имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель»

СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%. При наличии более одного из названных выше почетных званий, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию;

б) работникам, имеющим почетные звания, «Заслуженный работник культуры», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

2.9. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в учреждения до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)- 35%;

- с высшим профессиональным образованием - 30%;

- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)- 30%;

- со средним профессиональным образованием - 25%;

2.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Работников Школы устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах в школе с учетом мнения Профсоюза.

Критерии для выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений, содержащихся в письме Министерства Культуры РЫ №45-01-39/04-ПХ от 14 июля 2010 года.

2.11. Премияльные выплаты могут быть установлены на основании выполнения плановых показателей работы школы и максимальным размером премияльные выплаты не ограничиваются.

Раздел 3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовые договоры могут заключаться на неопределённый срок и на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ.

3.2. 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.

3.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

3.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции Работника.

3.5. Помимо заключения трудового договора на основной работе может быть заключен второй трудовой договор о работе по совместительству, выполняемый по месту основной работы и в других учреждениях. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4-х часов в рабочий день и 16 часов в неделю (ст.284 ТК РФ).

Выполнение педагогической работы без занятия штатной должности в том же учебном заведении не является совместительством и может выполняться в основное рабочее время. Выполнение работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания выполняется в основное рабочее время.

Трудовой договор с Работником – совместителем может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст.288 ТК РФ).

3.6. После заключения взаимных обязательств по выполнению условий трудового договора Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, установленных законом (ст.60 ТК РФ).

3.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

3.8. Работодатель содействует в подготовке Работника к аттестации и повышении квалификации в соответствии с Федеральным законом «Об образовании» и нормативными правовыми актами, регулирующими порядок аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, производит оплату повышения квалификации при наличии средств бюджетного финансирования на эти цели в соответствии со ст. 196 Трудового Кодекса РФ и с учётом личных планов Работников.

3.9. Работодатель ежегодно, один раз в год, предоставляет Работникам время для прохождения медицинского осмотра в течение двух рабочих дней с последующим документальным подтверждением использования этого времени по назначению.

3.10. Работодатель создаёт условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией согласно ст. 27, 32, 52, 53 Трудового Кодекса РФ.

4. Обязательства сторон по вопросам аттестации работников.

4.1. Стороны договорились:

Проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию и совершенствованию системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадрового состава Школы. В этих целях Работодатель обязуется разработать и утвердить комплексный план работы с персоналом на 5 лет, включающие в себя такие мероприятия, как:

- проведение работы по подбору резерва кадров для замещения руководящих работников,

- проведение аттестации руководителей и работников, информирование трудового коллектива о финансово-экономической деятельности школы и ближайших перспективах. Регулярно предоставлять Профсоюзу информацию, документы по данным вопросам.

4.2. На основании личного заявления Работника срок действия квалификационных категорий педагогических работников (включая вторую категорию, присвоенную до 01.01.2011 года) и руководителей образовательных учреждений продлевается после выхода на работу в случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске до одного года в соответствии с п.5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;

- возобновления педагогической деятельности после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штата или численности работников, а также ухода на пенсию (независимо от вида пенсии).

Расчет заработной платы по продленным категориям производится с момента выхода на работу.

Конкретный срок продления действия квалификационной категории (первой и высшей) определяется главной аттестационной комиссией.

4.3. Иной порядок аттестации педагогических работников устанавливается для работников, имеющих почетные звания Российской Федерации: «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный художник», «Заслуженный художник», Победители областных и республиканских конкурсов «Учитель года», Победители национального проекта «Образование», а также имеющие ученые степени кандидатов и докторов наук.

4.4. Периодичность проведения аттестации работников культуры и искусства устанавливается один раз в пять лет. Работникам, имеющим почетные звания, государственные и ведомственные награды, может быть установлен более длительный срок действия аттестации.

4.5. Внеплановая аттестация может быть назначена:

а/ по просьбе самого Работника, если он желает получить вышестоящую должность, быть включенным в списки резерва на повышение, получить персональную надбавку к зарплате;

б/ по решению Работодателя или вышестоящей организации (с согласия самого Работника) с целью выбора на объективной основе Работника, квалификация и профессиональные качества которого позволяют занять более высокую должность;

в/ по решению Работодателя с согласия Профсоюза с целью выявления объективных причин неудовлетворительной работы одного или нескольких Работников учреждения.

4.6. Аттестации не подлежат:

а/ беременные женщины,

б/ матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и имеющие детей в возрасте до трех лет,

в/ Работники, проработавшие в учреждении менее одного года,

г/ Работники, которым по роду своей деятельности не требуются специальные знания или навыки,

4.7. Переносятся сроки аттестации женщинам, вышедшим из отпуска после рождения ребенка, Работникам после длительной болезни. Сроки прохождения аттестации определяются по соглашению сторон.

3.8. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в пять лет, при наличии соответствующих курсов повышения квалификации.
- в случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых местах
- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Школы и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

5.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса РФ).

5.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии с законодательством (ст. 179 ТК РФ) имеют:

- Работники с более высокой квалификацией;
- Работники с равной квалификацией:
 - имеющие двух и более иждивенцев, находящихся на их полном содержании;

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- повышающие свою квалификацию без отрыва от работы по направлению Работодателя;
- лица предпенсионного возраста;
- квалифицированные Работники, имеющие стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производится только с учетом мотивированного мнения профкома по предварительному представлению ему необходимых документов (ст.373 ТК РФ).

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, индивидуальными расписаниями преподавателей, годовым учебным планом, планом работы школы на учебный год, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Школы.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

6.4. 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.

6.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени Работника и учебного кабинета.

Работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания педагогического совета, родительские собрания, внеклассная работа и т.п.), Работник вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение Работников Школы к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками Работников Школы являются для них рабочим временем.

В эти периоды Работники привлекаются к педагогической, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема педагогической нагрузки, определенной до начала каникул, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца).

График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

6.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство в здании школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

В Школе Работникам предоставляется ежегодный трудовой отпуск продолжительностью для преподавателей – 56 календарных дней, для других Работников школы – 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК).

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 ст. 124,125 ТК РФ.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1.a. Предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 дней;
- в случае свадьбы Работника (детей работника) – до 3 дней;
- 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 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 дней и членам профкома – до 2 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 дней;

6.13.б. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы в связи с похоронами близкого родственника (родителей, детей, братьев, сестер) – до 3 дней.

6.13.2. Предоставлять Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и уставом Школы (ст.335 ТК РФ).

6.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с Работником (ст.111 ТК РФ).

6.15. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

Раздел 7. Охрана труда и здоровья.

7. 1. Работодатель обязуется:

Обеспечить право Работников Школы 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.

7.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний Работников Школы по охране труда на начало учебного года.

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

7.5. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Школы (ст. 221 ТК РФ).

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

7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Школы 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).

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

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

7.11. Оказывать содействие техническим инспекторам Профсоюза работников культуры, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Школе. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.12. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.13. Профсоюз обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия, поездки в целях отдыха и лечения здоровья для членов профсоюза и других Работников Школы;
- проводить работу по оздоровлению детей Работников Школы,
- осуществлять контроль за состоянием охраны труда и отдыха;
- информировать о санаторно-курортном лечении;
- оказывать материальную помощь в приобретении лекарств.

Раздел 8. Социальные льготы и гарантии.

Все Работники Школы подлежат социальному страхованию.

8.1. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

- в случае направления Работника в служебную командировку, Работодатель обязан возмещать Работнику:

а) расходы по проезду согласно представленных документов, кроме вагонов повышенной комфортности (типа СВ);

б) расходы по найму жилого помещения согласно представленных документов, кроме гостиничных номеров «люкс», «полулюкс»;

в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные):

1 день – 100 рублей; свыше 1 дня – 300 рублей (ст.168 ТК РФ).

8.2. Совмещение работы с обучением: предоставление дополнительных отпусков Работникам, обучающимся в государственных учреждениях высшего профессионального образования с сохранением среднего заработка (ст.173 ТК РФ)

8.3 Гарантии работающим женщинам:

- при прохождении диспансерного обследования по беременности сохранение среднего заработка по месту работы (ст.254 ТК РФ);

- установление удобного режима рабочего времени, условий труда с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 3-х лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет – исключение расторжения трудового договора по инициативе Работодателя (ст.261 ТК РФ)

8.4. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

8.5. Работодатель обязуется выделять средства на культурно-массовую работу в пределах имеющихся средств.

8.6. Профсоюз обязуется компенсировать затраты Работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее 1000 рублей.

Раздел 9. Взаимоотношения Профсоюза и Работодателя.

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Российского профсоюза работников культуры, Положением о первичной профсоюзной организации (ст.11 п.1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.3. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем Работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

9.4.Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза
- содействовать деятельности Профсоюза, профсоюзного актива
- предоставлять Профсоюзу бесплатно всю необходимую информацию, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам
- не препятствовать осуществлению деятельности Профсоюза по охране прав Работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством
- посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением коллективного договора
- не препятствовать контролю за расчетами заработной платы, продолжительностью рабочего дня, состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение)
- создавать условия для работы Профсоюза: гарантировать членам Профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставление свободного времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива
- обеспечивать возможность членам Профсоюза участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднемесячной заработной платы (ст.374 ТК РФ)
- предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профсоюза и проведения собраний Работников
- не препятствовать проведению в рабочее время собраний трудового коллектива, профсоюзных собраний, заседаний профкома
- содействовать ежемесячному сбору и своевременному бесплатному перечислению членских профсоюзных взносов по безналичному расчету из заработной платы Работников, на основании личных письменных заявлений членов профсоюза (ст.377 ТК РФ)
- ходатайствовать от имени Администрации по представлению Профсоюза о награждении Работников ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность в интересах трудового коллектива

9.5. Профсоюз действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации

9.6. Профсоюз информирует Работников Школы о деятельности профсоюзной организации.

Дополнительные гарантии Работодателя для работников, избранных в профсоюзные органы:

- Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профсоюза, членами которого они являются, а руководители Профсоюза – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа

- работа председателя Профсоюза и членов выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников. Председателю Профкома, не освобожденному от производственной деятельности, производить доплату в размере 6 % от заработной платы.

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет.

10.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы (забастовку).

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. Подведение итогов работы сторон по выполнению коллективного договора производится ежегодно один раз в год на общем собрании работников.

Коллективный договор принят собранием трудового коллектива МБОУДОД «ДХШ им. И.С. Куликова» « 21 » апреля 2014 года.

Протокол общего собрания № 6 от « 21 » апреля 2014 года.

Коллективный договор подписали:

Работодатель:

Директор МБОУДОД «Детская художественная школа им. И.С.Куликова»

 В.А.Аношин
« 21 » апреля 2014 года

Представитель коллектива:

Профорганизатор
первичной профсоюзной
организации

 Т.А.Евтеева
« 21 » апреля 2014 года

Коллективный договор зарегистрирован в Департаменте по труду и занятости Администрации Владимирской области « » 2014 года