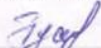


# Коллективный договор


муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
«Школа искусств»  
Гавриловского района

Утверждён общим собранием  
трудового коллектива  
«15» января 2015г.  
Протокол № 1 от 15.01.2015г.

От работодателя:

Директор:  
МБОУ ДОД «Школа искусств»  
 М.А. Пустотина

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации:  
 Е.В. Рогожина

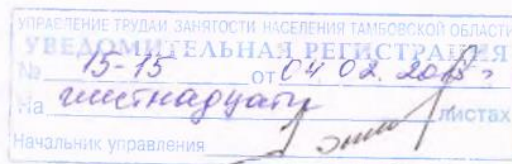
Срок действия на период с 15 января 2015 года по 15 января 2018 года

Дата подписания: *15 января 2015 года*

Дата и номер уведомительной регистрации: \_\_\_\_\_

Начальник управления труда и занятости населения Тамбовской области

Филимонов М.С. \_\_\_\_\_



## **РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

### **1.1. Принцип действия коллективного договора.**

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Школа искусств» Гавриловского района (далее – Учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в на принципах социального партнерства, способствующих повышению эффективности работы учреждения.

### **1.2. Цели коллективного договора.**

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и иными законодательными, нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников Учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

### **1.3. Стороны коллективного договора.**

Сторонами коллективного договора являются работники Учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета (далее – Профком) и работодатель в лице директора (далее – Работодатель).

### **1.4. Основные принципы взаимоотношений сторон.**

Стороны коллективного договора являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств коллективного договора;
- соблюдения законодательства и норм настоящего коллективного договора;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- уважения и учета интересов сторон.

### **1.5. Сфера действий коллективного договора.**

Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на работников, работающих по совместительству.

Мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профсоюзного бюджета Учреждения, распространяются только на членов профсоюза МБОУ ДОД «Школа искусств» Гавриловского района.

### **1.6. Представление интересов работников, не являющихся членами профсоюза.**

Работники, не являющиеся членами профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, имеют право уполномочить профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации представить их интересы при заключении коллективного договора и контроле за его соблюдением и выполнением (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

### **1.7. Срок действия коллективного договора.**

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение 3 лет.

Стороны имеют право продлить его действие на срок не более трёх лет.

### **1.8. Изменение и дополнение коллективного договора.**

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

#### **1.9. Обязательное условие пересмотра обязательств настоящего договора.**

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

#### **1.10. Действие договора в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.**

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, других случаях, предусмотренных ст. 43 ТК РФ.

#### **1.11. Доведение текста договора до работников организации.**

Не позднее месяца после подписания коллективного договора работодатель обязуется довести текст договора до работников. Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится у директора МБОУ ДОД «Школа искусств».

### **РАЗДЕЛ 2. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ.**

#### **2.1. Формы управления учреждением**

Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение первичной профсоюзной организацией школы консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- другие формы, предусмотренные законодательством, Уставом учреждения, локальными нормативными актами.

#### **2.2. Учет мнения Профкома.**

Работодатель учитывает мнение Профкома путем согласования при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

### **РАЗДЕЛ 3. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ.**

Стороны признают, что выполнение обязательств коллективного договора в полном объеме возможно только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности работы, за счет внедрения новых методов работы, обмена опытом, повышения качества работы, ответственности и дисциплины на рабочих местах.

#### **3.1. Работодатель обязуется:**

**3.1.1.** Управлять учреждением и персоналом, принимать решения в пределах полномочий, установленных Уставом;

**3.1.2.**Требовать от работников исполнения ими должностных инструкций, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

**3.1.3.** создавать условия для эффективной деятельности работников, повышения их квалификации;

**3.1.4.** поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

**3.1.5.** организовывать хозяйственную деятельность.

**3.2. Деятельность Профсоюзного комитета** направлена на:

**3.2.1.** улучшение условий работы и оплаты труда,

**3.2.2.** защиту профессиональных интересов работников,

**3.2.3.** улучшение условий жизни, в том числе медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников и членов их семей, пенсионеров.

**3.3. Обязательства работников:**

**3.3.1.** Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с заключенными трудовыми договорами, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

**3.3.2.** Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

**3.3.3.** Вносить предложения по совершенствованию и улучшению качества работы.

**3.3.4.** Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в Учреждении.

**3.3.5.** Содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и порядке, бережно относиться к средствам Учреждения.

**3.3.6.**Соблюдать правила техники безопасности, инструкции по охране труда противопожарные правила, гигиенические требования СанПиНа для образовательных учреждений.

**3.3.7.** Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

**3.3.8.** Стремиться к поддержанию деловой репутации Учреждения.

## **РАЗДЕЛ 4. ПРИЁМ НА РАБОТУ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

**4.1. Условия приёма на работу.**

**4.1.1.** На педагогическую работу в Учреждение принимаются лица, имеющие среднее или высшее музыкально-педагогическое образование, подтверждённое документом об образовании.

**4.1.2.** К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления.

#### **4.2. Ознакомление работника с локальными нормативными актами.**

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующим в Учреждении данным Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, с состоянием условий и охраны труда.

#### **4.3. Порядок заключения трудового договора.**

Трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке предусмотренном ст.67 ТК РФ.

#### **4.4. Содержание трудового договора.**

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.

В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки, условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

#### **4.5. Изменение существенных условий трудового договора.**

Изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон в письменной форме.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (ст. 74, 162 ТК РФ).

#### **4.6. Срок трудового договора.**

Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

#### **4.7. Условие об испытании при приеме на работу.**

По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя не свыше 6 месяцев.

Испытание при приеме не устраивается в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

#### **4.8. Прекращение трудового договора.**

По соглашению сторон трудовой договор в любое время может быть расторгнут.

Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 76, 77, 79, 80 ТК РФ).

#### **4.9. Права профкома контролировать соблюдение трудовых договоров работников.**

Стороны согласились, что профком имеет право знакомиться с трудовым договором работников – членов профсоюза.

В случае выявления определенных нарушений, содержащих нормы трудового права, профком направляет работодателю требование об устранении нарушений.

Работодатель обязан в недельный срок (7 календарных дней) с момента получения требований об устранении выявленных нарушений письменно сообщить профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мер.

## **РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

### **5.1. Режим рабочего времени.**

Режим рабочего времени работников учреждения, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

### **5.2. Продолжительность рабочего времени.**

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Для руководителя учреждения устанавливается ненормированный рабочий день по графику исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогической работы, устанавливается за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

### **5.3. Условия распределения учебной нагрузки.**

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества учащихся, количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

### **5.4. Утверждение учебной нагрузки преподавателям.**

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения Профкома в августе на педагогическом совете, и утверждается Приказом.

Объем педагогической нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

### **5.5. Педагогическая нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.**

Педагогическая нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до исполнения им возраста трех лет, а также преподавателям находящимся на длительном лечении, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

### **5.6. Уменьшение учебной нагрузки в течение учебного года.**

Уменьшение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года возможны в случаях:

- отчисления учащихся по болезни или другим причинам;
- возвращение на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращение на работу преподавателя, находящегося на длительном лечении.

### **5.7. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.**

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя за счёт уменьшения учебной нагрузки может устанавливаться по соглашению сторон трудового договора, а так же 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.

### **5.8. Режим работы во время каникул.**

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, методической, организационной работе, выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт классных комнат, уборка территории, дежурство в здании школы и др.), в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом директора.

### **5.9. О методическом дне.**

Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 24 часов в неделю, во время учебного процесса может быть предоставлен еженедельный методический день для повышения квалификации, работы по самообразованию, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

### **5.10. Привлечение к дежурству, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.**

Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к дежурству и другим видам работ в выходные и праздничные дни допускается в отдельных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу руководителя Учреждения согласно графика.

Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

К дежурству не привлекаются:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3-х лет.

## **РАЗДЕЛ 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

### **6.1. Перерыв для отдыха и питания.**

Перерыв для приёма пищи педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, не устанавливается. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность для отдыха преподавателей и приема пищи в рабочее время в перерывах между занятиями в специально отведённом для этой цели помещении отдельно от обучающихся.

### **6.2. Выходные дни.**

Общим выходным днем является воскресенье. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе – суббота.

### **6.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска.**

**6.3.1.** Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, в течение календарного года (ст. 114, 122 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724)

**6.3.2.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**6.3.3.** Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

**6.3.4.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

### **6.4. Оплачиваемый социальный отпуск.**

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работники по заявлению имеют право на оплачиваемый социальный отпуск, который предоставляется при условии взаимозаменяемости без оплаты труда в случаях:

- своей свадьбы или свадьбы своих детей- 3 дня;
- смерти близких родственников (родители, сестры, братья, дети) – 3 дня;
- рождения ребёнка – 1 день;
- проводов сына в армию – 1 день.

### **6.5. Отпуск без сохранения заработной платы.**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА.**

### **7.1. Заработная плата.**

Оплата труда для работников учреждения устанавливается в соответствии с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает базовый оклад, повышающие коэффициенты, компенсационные выплаты, стимулирующие доплаты и надбавки, премии.

### **7.2. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности.**

Работникам основного персонала в пределах выделенного учреждению фонда оплаты труда может быть установлен повышающий коэффициент по занимаемой должности.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение. Перечень работников основного персонала утверждается приказом руководителя учреждения.

### **7.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения.**



Всем работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент, исходя из типа (вида) учреждения МБОУ ДОД «Школа искусств» Гавриловского района - 0,25. Выплата данного повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

#### **7.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности.**

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждения за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу с целью стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию работникам, которым присвоена учёная степень или присвоено почётное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почётный работник» устанавливается приказом работодателя в размере до **0,20** к окладу, ставке заработной платы.

#### **7.5. Персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.**

Работникам учреждения, с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в пределах выделенного учреждению фонда оплаты труда и не должен превышать 3,0.

#### **7.6. Стимулирующие выплаты.**

Для работников учреждения может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за выслугу лет.

#### **7.7. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки – до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

#### **7.8. Надбавка за выслугу лет** может устанавливаться работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии, архивных учреждениях, независимо от форм собственности в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам)), ставкам заработной платы:

- от 1 года до 5 лет - 10 %;

от 5 лет до 10 лет	- 15 %;
от 10 лет до 15 лет	- 20 %;
от 15 лет до 20 лет	- 25%;
свыше 20 лет	- 30 %.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка, диплом об образовании работника.

#### **7.9. Выплата премий.**

Для работников учреждения может быть установлен один или несколько видов премий:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается по решению руководителя учреждения, выплачивается в пределах фонда оплаты труда по приказу руководителя.

#### **7.10. Доплата за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.**

При выполнении работником обязанностей за временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы, дополнительная работа от своей профессии (должности) оплачивается как почасовая доплата к должностному окладу в пределах средств фонда оплаты труда.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон.

#### **7.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.**

Работа в выходной или нерабочий день оплачивается в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

#### **7.12. Оплата труда при невыполнении норм труда.**

При пропуске индивидуальных уроков учениками по причине, преподавателю сохраняется оплата труда 75 % за один час. При проведении дополнительных уроков по заявлению, преподавателю производится 100% доплата к пропущенным урокам.

#### **7.13. Выплата заработной платы.**

Заработная плата выплачивается дважды в месяц 9-го и 24-го числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днём оплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

Оплата отпуска производится за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена выплата отпускных, то отпуск может быть перенесен на другой срок с согласия работника.

#### **7.14. Оплата при переобучении или повышении квалификации.**

При переобучении или повышении квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата, исчисленная исходя из заработка.

#### **7.15. Стимулирующие выплаты молодым специалистам.**

В целях сохранения кадрового потенциала и привлечения квалифицированных и молодых специалистов, специалистам в возрасте до 35 лет, осуществляющим инновационно-экспериментальные проекты в учреждении, и выпускникам высших и средних учебных заведений, трудоустроившихся в год окончания образовательного учреждения, работающих в течение трёх лет после трудоустройства в соответствии с полученной специальностью и квалификацией начислять стимулирующие выплаты сверх установленной работнику заработной платы (Постановление Администрации Тамбовской области от 2 октября 2012г. № 1187).

#### **7.16. Выплаты социального характера.**

Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

**7.16.1.** выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

**7.17.2.** суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

**7.16.3.** При расторжении трудового договора до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ работнику с его письменного согласия выплачивается дополнительная компенсация в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

**7.16.4.** денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

**7.16.5.** Работникам МБОУ ДОД «Школа искусств» Гавриловского района в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, один раз в календарный год может выплачиваться материальная помощь в связи с длительной болезнью работника (более 4 месяцев), требующей значительные денежные средства на лечение, а также в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65 лет).

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

### **РАЗДЕЛ 8. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.**

#### **8.1. Работодатель обязуется:**

**8.1.1.** Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

**8.1.2.** Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

**8.1.3.** Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года.

Если работник для повышения квалификации направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

**8.1.4.** В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

**8.1.5.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

## **8.2. Стороны договорились:**

Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального учреждения, пришедших в течение года с момента его окончания, на работу в образовательное учреждение, с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

## **РАЗДЕЛ 9. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Стороны договорились, что жизнь и здоровье работников являются одним из приоритетных направлений их деятельности.

Стороны обязуются заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников в соответствии с требованиями Трудового кодекса, Закона «Об охране труда», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

### **9.1. Об инструкциях по охране труда.**

Инструкция по охране труда работников Учреждения разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

### **9.2. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда.**

Работодатель обеспечивает для всех поступающих на работу или переводимых на другую работу инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам труда, оказание первой помощи пострадавшим.

### **9.3. О расследовании несчастных случаев.**

Расследование несчастных случаев проводится специальной комиссией с обязательным участием представителей профсоюзов.

### **9.4. О возмещении ущерба.**

Вред, причиненный работнику увечьем работодатель возмещает в размерах, определенных Правилами, утвержденными Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ и Федеральным законом от 24.11.1995 г. № 180-ФЗ

**9.5. О страховании работников.**

Работодатель производит обязательное, за счет средств организации, медицинское страхование работников от несчастных случаев.

**9.6. Профсоюзный комитет обязуется:**

- организовать контроль за состоянием условий охраны труда;
- рассматривать обращение членов профсоюза по вопросам охраны труда и информировать о результатах;
- участвовать в расследовании несчастных случаев;
- контролировать правильность и современность компенсационных выплат работникам за ущерб, полученного в результате несчастного случая или профессионального заболевания.

**РАЗДЕЛ 10. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ БЫТ И ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.**

Руководитель учреждения обеспечивает работников аптечками с набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи. Технический персонал моющими средствами и инвентарем по установленным нормам, а также полотенцем и мылом.

**РАЗДЕЛ 11. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ.****11.1. О средствах фонда социального страхования.**

Все работники, работающие по трудовому договору, независимо от сроков трудового договора, подлежат государственному социальному страхованию.

Стороны договорились, что средства фонда социального страхования расходуются на работников МБОУ ДОД «Школа искусств» Гавриловского района, в соответствии, с порядком и нормативом расходов в сумме начисленных страховых взносов, устанавливаемых Тамбовским региональным отделением фонда социального страхования. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за использованием средств социального страхования в соответствии со ст.15 п. 3 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**11.2. О медицинских осмотрах.**

Работодатель заключает договор с лечебно-профилактическим учреждением на проведение периодических медицинских осмотров.

**РАЗДЕЛ 12. ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЕ И КУЛЬТУРНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ.****12.1. Профсоюзный комитет обязуется:**

**12.1.1.** Организовывать поездки в целях отдыха и лечения для членов профсоюза и других работников Учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.

**12.1.2.** Использовать профсоюзные взносы на культурно-массовую работу в соответствии протоколом профсоюзного комитета по каждому мероприятию.

**2.1.3.** Предусматривать средства детям членов профсоюза на новогодние подарки, подарки выпускникам школ, юбилярам, а так же материальную помощь членам профсоюза.

## **12.2. Работодатель обязуется:**

**12.1.1.** Предоставлять оплачиваемый отпуск в связи с санаторно-курортным лечением.

## **РАЗДЕЛ 13. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ.**

### **13.1. Об оплачиваемом отпуске по беременности и родам**

Беременным женщинам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по её желанию не зависимо от стажа работы в данном Учреждении.

### **13.2. О пособиях для работников, находящихся в отпусках по уходу за ребенком.**

Работникам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, и находящимся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, производить ежемесячные компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

### **13.3. О поощрениях в честь юбилейных дат.**

Стороны договорились считать юбилейной датой 50, 55,60, 65 лет со дня рождения, как для женщин, так и для мужчин.

Поощрять работников в честь юбилейных дат при стаже работы в учреждении с вручением поздравительных писем, денежных премий, подарков.

Поощрению подлежат работники, честно выполняющие свои трудовые обязанности, не имеющие нарушений трудовой дисциплины, активно участвующие в общественной жизни.

## **РАЗДЕЛ 14. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА.**

**14.1.** Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд Социального Страхования, Пенсионный фонд, Федеральный и Территориальный фонд обязательного медицинского страхования.

**14.2.** Работодатель обеспечивает компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) по нормам, установленным постановлением администрации Тамбовской области № 341 от 25 марта 2010 года.

## **РАЗДЕЛ 15. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

Стороны признают, что занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

**Стороны договорились:**

**15.1.** Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

**15.2.** При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать следующие меры:

- ликвидацию вакансий;
- ограничение или временное прекращение приема новых работников;
- увольнение совместителей в порядке установленного законодательства с. 180 ТК РФ;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на любые имеющиеся в Учреждении вакансии.

**15.3.** При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, установленным статьей 179 ТК РФ:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет, а также одинокие лица (опекуны, бабушки и дедушки);
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материальное положение.

**15.4.** Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности штата, предоставляется свободное от работы время для поиска новой работы.

**15.5.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

**15.6.** Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

## **РАЗДЕЛ 16. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

**16.1.** Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников МБОУ ДОД «Школа искусств» Гавриловского района полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

**16.2.** Ежемесячно перечисляет бесплатно на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%.

**16.3.** Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы членов профсоюзных органов для участия в качестве делегатов съездов, Конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях, советов, пленумов, президиумов, на учебу профсоюзного актива).

**16.4.** Не применяет к работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов меры дисциплинарного взыскания, увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

**16.5.** Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций работников в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы организации.

## **РАЗДЕЛ 17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Стороны пришли к соглашению, что:

**17.1.** Работодатель направит коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**17.2.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора, его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

**17.3.** Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**17.4.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры – забастовки.

**17.5.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

### **ПОДПИСАЛИ:**

**От имени работодателя:**

Директор  
МБОУ ДОД «Школа искусств»  
Пустотина Маргарита Алексеевна

**От имени работников:**

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ ДОД «Школа искусств»  
Рогожина Евгения Валерьевна

Подпись \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 г.

Подпись \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 г.



