

**Коллективный договор
на 2018 - 2021г.
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская художественная школа № 2 г. Барнаула»**

От работодателя:

Директор МБУ ДО
«ДХШ № 2 г. Барнаула»
Смуткина О.М.

«01» марта 2018г.



От работников:

Председатель
профсоюзной
организации
МБУ ДО
«ДХШ № 2 г. Барнаула»
Вахненко Е.В.

«01» марта 2018г.

Коллективный договор принят
на общем собрании трудового коллектива
«01» марта 2018 г. Протокол № 1

Барнаул, 2018.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в УСЗН по ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 173/18 от 25.04.2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа №2 г. Барнаула» (МБУ ДО «ДХШ №2 г. Барнаула») (далее – ДХШ №2 г. Барнаула) и работниками МБУ ДО «ДХШ №2 г. Барнаула в лице уполномоченного в установленном порядке представителя, председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" законом, иными нормативно- правовыми актами, содержащими нормы права. Коллективный договор распространяется на всех работников ДХШ №2 г. Барнаула, в том числе на тех, которые поступят на работу после его заключения.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников ДХШ №2 г. Барнаула, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года и действует с момента его подписания сторонами.

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

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между работодателем (его представителем) и работниками, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя.

1.8. Работодатель ДХШ №2 г. Барнаула обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания сторонами.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

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

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченных представительных органов МБУ ДО «ДХШ №2г. Барнаула».
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами. (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. №1122н).
- Положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности.
- Инструкции по охране труда.
- Положение об обработке и защите персональных данных работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, 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 условия обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Стороны договорились при заключении трудового договора оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по дополнительным общеобразовательным программам, и учебным планам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных ст.333 ТК РФ.

2.7. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору ДХШ №2 г. Барнаула с учетом мнения представительного органа работников. Работодатель должен ознакомить педагогических работников перед уходом в отпуск с их предварительной педагогической нагрузкой в письменной форме.

2.8. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком, либо ином отпуске устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим преподавателям на период

нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой на начало учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану, программам, сокращения количества групп, обучающихся;

- восстановления на работе преподавателя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком или после окончания этого отпуска.

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержден Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. №1601.

2.12. По инициативе работодателя, изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и другое) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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

2.14. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинивший ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ (ст.232).

2.13. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.261 ТК РФ).

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним полный расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Для педагогических работников учреждения с сокращённой продолжительностью рабочего времени (36 ч. в неделю), устанавливается шестидневная рабочая неделя с предоставлением одного выходного дня.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, утвержденным администрацией, согласованным с представительным органом (профкомом).

Расписание занятий составляется для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха детей с учетом пожеланий родителей (законных представителей), возрастных особенностей детей и установленных санитарно-гигиенических норм.

Педагогические работники должны быть на рабочем месте за 10 минут до начала урока.

Переносы уроков допускаются в исключительных случаях только по разрешению администрации. В случае болезни педагогический работник обязан незамедлительно предупредить администрацию школы о невыходе на работу.

В период каникул устанавливается 5-дневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье.

Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе, к подготовке документации, подготовке школы к началу нового учебного года в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

3.1.2. Для руководящего, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного персонала и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается 5-дневная 40-часовая рабочая неделя с выходными днями: суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочего дня – 8 часов 12 минут;
начало работы – 8:00 ч, окончание работы – 17:00 ч;
перерыв на обед с 12:12 ч. до 13:00 ч.

В пятницу продолжительность рабочего дня – 7 часов 12 минут;
начало работы – 8:00 ч, окончание работы – 16:00 ч;
перерыв на обед с 12:12 ч. до 13:00 ч..

3.1.3. Для уборщиков и дворников устанавливается 6-дневная 40-часовая рабочая неделя с выходным днем – воскресенье.

Продолжительность рабочего дня с понедельника по пятницу - 7 часов,
начало работы в 7:00 ч., окончание работы –16:00 ч.,
перерыв на обед с 12:00 ч. до 14:00 ч.;
в субботу продолжительность рабочего дня – 5 часов,
начало работы в 7:00 ч., окончание работы –14:00 ч.,
перерыв на обед с 10:00 ч. до 12:00 ч..

3.1.4. Для гардеробщиков устанавливается график работы – 2 дня через 2 дня (2 дня рабочих, 2 выходных),

начало работы в 7:45 ч., окончание работы в 19:45 ч.,
перерыв на обед с 12:10 ч. до 12:41 ч..

Отработка гардеробщиком нормы часов обеспечивается путем суммирования количества рабочих часов за квартал.

3.1.5. Для сторожей устанавливается следующее дежурство:

14-часовая смена с началом работы в 18:45 ч., окончанием работы в 8:45 ч., перерыв на обед с 23:45 ч. до 00:15 ч., 2 последующих дня являются выходными.

Отработка сторожем нормы часов обеспечивается путем суммирования количества рабочих часов за квартал.

Работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ) – это работа с 22:00 ч. до 6:00 ч.. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

3.2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника (совместительство).

3.3. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.4. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, Работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день (смену).

Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- 1) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 2) не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- 3) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- 4) по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- 5) в других случаях, предусмотренных законодательством.

3.5. Время работы в день, предшествующий не рабочему праздничному, сокращается на 1 час.

3.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

преподаватели - 56 календарных дней.

персонал - 28 календарных дней.

3.7. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации, а также с учетом необходимости обеспечения нормального функционирования работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до его начала и доводится до сведения всех работников под роспись.

3.8. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.9. Ежегодные отпуска преподавателям, заместителю директора по учебной работе, заместителю директора по выставочной деятельности предоставляются в летнее время в соответствии с утвержденным графиком отпусков и оформляются приказом директора.

Ежегодные отпуска работникам, с учетом необходимости обеспечения нормального функционирования работы школы, предоставляются предпочтительно в летнее время в соответствии с утвержденным графиком отпусков и оформляются приказом директора.

Ежегодный отпуск директора школы согласовывается с Учредителем и оформляется приказом комитета по культуре.

3.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году, отдельными днями или полностью (ст.128 ТК РФ).

3.11. В случае получения путевок на санаторно-курортное лечение работник имеет право оформить это время как очередной отпуск.

3.12. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи ТК работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При планируемом массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации. Представить в выборный орган первичной профсоюзной организации, службу занятости населения проекты приказов о сокращении

численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.3 Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников согласно ст.179ТК РФ имеют лица:

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: 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.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ, т.е. увольняемому работнику выплачивается пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Школы.

4.6. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5. Оплата труда работникам ДХШ №2 г. Барнаула производится в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

5.1. В области оплаты труда стороны договорились:

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца.

Конкретные даты выплаты заработной платы устанавливаются настоящим коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 10-го и 25-го числа каждого месяца. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Работнику школы при получении заработной платы выдать расчетный лист, который в понятной форме отражает составные части его з/платы за месяц. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.1.3. В случае задержки выплаты з/платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.1.4. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.1.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

5.1.7. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере (ст. 152, 153 ТК РФ).

5.1.8. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается не менее 2/3 тарифной ставки (ст. 157 ТК РФ).

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

5.2. В области нормирования труда стороны договорились:

5.2.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ).

5.2.3. Работнику, направленному в служебную командировку, возмещаются суточные в размере:

- 200руб. в пределах Алтайского края;
- 300руб. за пределами Алтайского края;
- 500руб. в Москву, Санкт-Петербург.

5.2.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

5.3. Почасовая оплата труда преподавателей применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в ДХШ №2 г. Барнаула;

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при подготовке к конкурсным и другим мероприятиям (по решению руководителя учреждения).

5.4. Премирование работников ДХШ №2 г. Барнаула производится на основании приказа директора, в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

6.2. Работодатель обязуется:

-Финансировать мероприятия, направленные на повышение профессионального уровня работников, курсы повышения квалификации в пределах плана ФХД;

- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.3. Работодатель обеспечивает работу экспертов из числа привлеченных специалистов для аттестации работников.

6.4.Работодатель совместно с Педагогическим советом проводит распределение в течение учебного года вновь поступивших детей.

6.5. Работодатель вправе посещать уроки педагогов, исходя из учебно-

воспитательных и методических целей и задач. Количество посещений и их продолжительность устанавливается Работодателем самостоятельно.

6.6. Работодатель вправе перераспределить учебные мастерские, исходя из производственной необходимости школы, в соответствии с учебными нагрузками на конец учебного года.

6.7. Преподаватель обязан поддерживать уровень своей квалификации в соответствии с требованиями учебных планов и программ.

6.8. Преподаватели обязаны участвовать во всех учебных и внеклассных мероприятиях с целью профориентации и дальнейшего набора будущих учащихся.

6.9. Преподаватель обязан проводить работу по формированию и сохранению контингента класса, школы.

В обязанности администрации входит работа по набору контингента через СМИ (объявления, афиши).

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. 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).

7.2. 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, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

7.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

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

7.6. Работодатель обязуется обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с периодичностью 1 раз в год.

7.7. Руководитель организует проведение специальной оценки условий труда 1 раз в пять лет.

7.8. Руководитель обеспечивает работников Учреждения сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством.

Обязанности работников:

7.9. Работники обязаны соблюдать инструкции по охране труда.

7.10. Работники обязаны соблюдать и поддерживать чистоту и порядок в мастерской, классе ответственным за который является, вспомогательных помещениях, фойе школы, прилегающих территорий школы.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ).
- 8.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.
- 8.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых взносов всех работников Школы.
- 8.4. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.
- 8.5. Создавать необходимые условия для прохождения работниками диспансеризации.
- 8.6. Оказывать помощь в организации похорон членов семьи работников.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

- 9.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 9.2. Стороны обязуются разъяснять условия коллективного договора среди работников МБУ ДО «ДХШ №2 г. Барнаула.
- 9.3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.
- 9.4. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).
- 9.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).
- 9.6. Стороны настоящего договора рассматривают в семидневный срок, который исчисляется в рабочих днях, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.7. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10.1. 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.

10.2. Профсоюзная организация (профком) МБУ ДО «ДХШ №2 г. Барнаула» осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения

(с предварительного согласия) профкома.

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

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% ст.30, 377 ТК РФ.

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

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

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией.

11.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по их письменному заявлению в случаях: тяжелой продолжительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, дорогостоящего лечения, тяжелого материального положения в семье.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора МБУ ДО «ДХШ №2 г. Барнаула» производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном коллективным договором, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

12.2. Принятые изменения и дополнения предоставляются на регистрацию в уполномоченный орган по труду.

12.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него настоящим договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
3. Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченных представительных органов МБУ ДО «ДХШ №2г. Барнаула».
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами. (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. №1122н).
5. Положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности.
6. Инструкции по охране труда.
7. Положение об обработке и защите персональных данных работников