

Работодатель:
Директор ДШИ №14
МО город Краснодар



Н.Я.Вирук

« 18 » ноября 2021 г.

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ДШИ №14 МО город Краснодар



Л.В.Самохина

« 18 » ноября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального учреждения дополнительного образования
Детская школа искусств №14
муниципального образования город Краснодар

на 2021- 2024 годы

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 18.11.21 № 633-ст
И.И.Сидорова Торивал И.И.
Полностью обязательно, подпись, Ф.И.О.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РАЗДЕЛ I

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования Детская школа искусств №14 муниципального образования город Краснодар и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:
Работодатель муниципального учреждения дополнительного образования Детская школа искусств №14 муниципального образования город Краснодар в лице директора Вирук Натальи Яковлевны, действующий на основании Устава, именуемый далее Работодатель и Работники - в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, председатель профсоюзного комитета Самохина Лариса Викторовна.

1.2. Работодатель признает Профком в качестве единственного Представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - трудовых отношений.

1.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, Профком содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.5. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.6. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.7. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.8. Сфера действия коллективного договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.9 Основные принципы заключения коллективного договора:

Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.9.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.9.2. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.9.3. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.9.4. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу 18.11.2021.

1.9.5. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за **три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.**

РАЗДЕЛ II. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

2.1. В организации установлена система оплаты труда согласно отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей.

2.2. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2.3. Работодатель обязуется установить размер заработной платы не менее минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.4. Индексация размера минимальной заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ст.134 ТК РФ.

2.5. Заработная плата выплачивается работнику за первую половину месяца 24 числа текущего месяца и за вторую половину месяца 9 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.6. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.7. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

РАЗДЕЛ III. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ.

При наличии финансовых возможностей (из средств от приносящей доход деятельности (прибыли)), направленных

учреждением на оплату труда работников, Работодатель предоставляет работникам:

3.1 Единовременную материальную помощь:

- к ежегодному отпуску - до 100% должностного оклада (тарифной ставки);
- в связи с рождением ребенка - до двух должностных окладов (тарифной ставки);
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) - до двух должностных окладов (тарифной ставки);
- длительной (более 2-х месяцев) нетрудоспособности работника - до двух должностных окладов (тарифной ставки);
- операций сотрудникам и их детям - до двух должностных окладов (тарифной ставки);
- санаторно-курортного лечения - (по ходатайству профсоюзного комитета) - до двух должностных окладов.
- в связи с другими обстоятельствами, в случае материального затруднения работника (по ходатайству профсоюзного комитета) - до двух должностных окладов.

3.2. Выплачивается денежное вознаграждение:

- в связи с юбилеем (исполнением возраста 50, 55, 60, 65 и 70 лет) - до двух должностных окладов (тарифной ставки);

3.3. Выплачивается единовременное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста:

- при стаже работы в школе менее 5 лет - до 100% должностного оклада (тарифной ставки);
- при стаже работы в школе более 5 лет - до 200% должностного оклада (тарифной ставки).

РАЗДЕЛ IV.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников муниципального учреждения дополнительного образования Детская школа искусств №14 муниципального образования город Краснодар регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями,
- с правилами внутреннего трудового распорядка;

- с коллективным договором;
- с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

4.4. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создаёт или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

РАЗДЕЛ V.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.

Работодатель:

5.1. Гарантирует работникам организации условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

5.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения Профкома и извещает работника за 2 недели о времени начала отпуска.

5.3. Своевременно и в полном объеме производит перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Закон РФ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и отражает размер производимых перечислений в расчетном листке работников.

РАЗДЕЛ VI.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

6.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению.

6.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с планом графиком.

6.4. Обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

6.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в соответствии с перечнем профессий и должностей.

6.6. Обеспечить:

6.6.1. Своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

6.6.2. Смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

6.7. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

6.8. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

6.9. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII **«Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ»**, утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

6.10. **Работники обязаны:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

РАЗДЕЛ VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

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

7.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Всем работникам учреждения предоставляются выходные дни. В случаях невозможности предоставления педагогическим работникам общего выходного дня (воскресенье) по причине интенсивной загруженности учебных классов и другим организационным условиям, выходной день предоставляется в другой день недели поочередно каждому работнику, согласно расписанию учебных занятий школы (ст. 111 ТК РФ). Выходной день и продолжительность рабочего дня (смены) для педагогических работников определяется личным графиком работы преподавателя.

7.3. Конкретная продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возглавляемыми на них Уставом учреждения, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности - (при наличии сменной работы), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени, установленные правилами внутреннего трудового распорядка ДШИ №14 МО город Краснодар. Продолжительность

рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов и не превышать **12 часов** в сутки в течение **2 дней подряд**.

7.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

7.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с согласия работника привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.6. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия, по письменному распоряжению руководителя организации, и с соблюдением требований ст.113 ТК РФ.

7.7. По заявлению педагогических работников им может быть предоставлен не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 ТК РФ, п.4 ч.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки РФ от 07.12.2000 № 3570».

РАЗДЕЛ VIII ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Права Профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета **работодатель обязуется:**

8.2. Предоставлять Профкому необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.3. При наличии письменных заявлений работников взимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.4. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия Профкома.

8.5. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки- 1 час в неделю;
2 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета.

8.6. Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее, чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели помещение в согласованные с Работодателем сроки.

8.7. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы (п.5, ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

Профсоюзный комитет обязуется:

8.8. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

8.9. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, районном суде, органах местного самоуправления.

8.10. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.11. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

РАЗДЕЛ IX ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, предусмотренном Трудовым законодательством для его заключения.

9.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители работников или работодателя направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

9.3. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

9.4. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации.

9.5. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

Работодатель:

Директор ДШИ №14
МО город Краснодар

_____ Н.Я.Вирук

«_____» _____ 2021г.

От представителей работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ДШИ №14
МО город Краснодар

_____ Л.В.Самохина

«_____» _____ 2021г.