


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БАЛТИЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха»**

От работников:

Председатель
профсоюзной организации

 - Н.А. Сергеева

«14» июня 2022г.

От работодателя:

директор МБУ ДО
«ДШИ им. И.С. Баха» г. Балтийска

 А.А. Решетнева

«14» июня 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха» города Балтийска
на 2022-2025 гг.

Протокол общего собрания
от «14» июня 2022г. №12

**Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.39.05.08.

92000.32310.08840

«14» июня 2022г.

Подпись

Ф.И.О.

г. Балтийск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусства имени Иоганна Себастьяна Баха» города Балтийска (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и 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, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора учреждения Решетневой Инны Анатольевны, именуемым далее «работодатель», и работниками учреждения, интересы которых представляет профсоюзная организация в лице ее председателя Сергеевой Натальи Александровны, именуемой далее «Профсоюзный комитет», с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и 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, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем ДШИ.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Порядок учёта мнения профсоюзного комитета, представляющего интересы всех работников, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, регулируется соответственно ст. 372 ТК РФ.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с действующим 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. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о

приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником, заключается:

- на неопределенный срок;
 - на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объемом учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Тарификация согласовывается с профсоюзным комитетом. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателям, концертмейстерам и другим работникам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, не установлено. Рабочее время преподавателей, концертмейстеров состоит из нормируемой части (18, 24 часов в неделю) и части рабочего времени, не имеющей четких границ (которое не конкретизировано по количеству часов, а вытекает из должностных обязанностей преподавателей, концертмейстеров). Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, является установленный им объем учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Продолжительность рабочего времени совместителя не может превышать 20 часов работы в неделю при 40 – часовой рабочей неделе, 9 часов учебной работы в неделю преподавателям, 12 часов концертмейстерам.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания

предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей, концертмейстеров больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (ст. 333 ТК РФ).

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), обучающихся;
- временного перевода на необусловленную трудовым договором работу в случаях предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану,

проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а также другие вакантные должности или работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

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

2.12. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

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

2.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и функциональными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. ст. 53, 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учётом мнения профсоюзного комитета на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников в соответствии с планом (в разрезе специальности);
- направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- освобождать от возмещения уроков преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации, организуя замену уроков;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении ими образования соответствующего уровня впервые в случаях и размерах, предусмотренных ст.173-177 ТК РФ.
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представительный орган работников (профсоюзный комитет) в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должности и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому), преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, при условии, если нет дисциплинарного взыскания, имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, в семье которых имеются иждивенцы, и нет других работников с самостоятельным заработком.
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и по п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы без ущерба для работника и работодателя.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

- при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.6. Во время сокращения численности или штата работников работодатель и профсоюзный комитет совместно проводят мероприятия с целью предотвращения или смягчения последствий высвобождения работников.

4.7. Во время сокращения численности или штата работников уведомление о вакансиях должны предлагаться на протяжении двух месяцев, так как могут открыться новые вакансии (ст. 180 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:

- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств — 18 часов в неделю;
- концертмейстерам — 24 часа в неделю;
- педагогам-организаторам — 36 часов в неделю;
- методистам — 36 часов в неделю.

5.4. В учреждении устанавливается ненормированный рабочий день следующим работникам:

- директору;
- заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе.

5.5. Режим работы учреждения с 8.00 до 20.00 час.

Рабочее время директора с 8.00 до 17.00, заместителя директора по учебно-воспитательной работе с 08.00 до 17.00, заместителя директора по административно-хозяйственной работе с 08.00 до 17.00, бухгалтерии, секретаря - с 8.00 до 17.00. Административно-управленческий персонал работает согласно графику работы (пятидневная рабочая неделя), утверждённому работодателем. Время обеда с 12.00 до 13.00.

Педагогические работники работают согласно расписанию (шестидневная рабочая неделя).

Технический персонал работает согласно графику, утверждённому работодателем.

Общий выходной – воскресенье.

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателю по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышению квалификации.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

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

5.8. Перерыв на обед в учреждении устанавливается по графику работы и расписанию занятий, утверждённому работодателем.

п.5.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для всех работников. (ст. 95 ТК РФ). Для преподавателей сокращается на один час не нормируемая часть рабочего времени педагогических работников, выполнение которой регулируется расписанием уроков (учебных занятий), а другая часть педагогической работы, указанных работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

5.10. Время осенних, зимних и 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 и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, по плану - графику, утвержденного директором.

5.11. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 — 125 ТК РФ.

5.13. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней.

5.14. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный

отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Разделение его на части не допускается, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, не производится. Не допускается присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Работникам – совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период. Длительный отпуск не оплачивается.

5.15. В случае смерти близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети, брат, сестра) работникам предоставляется дополнительные дни с сохранением заработной платы в количестве 3 календарных дней.

5.16. При составлении графика отпусков работодатель, представительный орган работников орган должны учитывать, что в соответствии с действующим законодательством некоторые категории работников имеют преимущественное право использовать свой отпуск в летнее или удобное для них время. К таким категориям, в частности, относятся:

- работники моложе 18 лет;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- мужчины, воспитывающие детей до трех лет без матери;
- ветераны труда;
- одинокие родители;
- люди, с ограниченными возможностями здоровья.

5.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (Ст.262 ТК РФ).

5.17. Отпуск вне графика предоставляется при непредвиденных обстоятельствах по согласованию сторон.

5.18. 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.

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

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств имени Иоганна Себастьяна Баха».

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификации, присвоенной по результатам аттестации.

6.2.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора на основании Критериев для расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателей с учетом мнения профсоюзного органа (ст.135,144 ТК РФ)

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

За первую половину месяца 30 числа текущего месяца.

За вторую половину месяца не позднее 15 числа, следующего за расчетным.

6.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

6.6. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На преподавателей и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.9. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы, на основании распоряжения Учредителя, работодатель обязуется ежегодно производить её индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

6.10. Индексацию производить путем увеличения должностных окладов работников на величину фактической инфляции в

предшествующем году. (Отраслевое соглашение на 2020-2022 годы, п.4.2, 4.2.1; ст. 130 ТК РФ).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами школы в образовательных целях.

7.3. В день прекращения трудового договора работнику выплачиваются все причитающиеся ему суммы. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

7.4. Выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, компенсационные выплаты осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

7.5. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты:

- преподавателям и концертмейстерам согласно табелю учёта рабочего времени за текущий месяц;
- административно-хозяйственному персоналу согласно приказам директора.

7.6. Производить доплату компенсационного характера:

- работа в выходные и праздничные дни, согласно ст. 153 ТК РФ;
- работа с детьми – инвалидами.
- юбилярам (50, 55, 60, 65) производить единовременную выплату 1000 рублей. Выплату производить согласно Положению из фонда экономии заработной платы.

7.7. Выделять денежные средства на погребение близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети) в размере 2000 рублей из фонда экономии заработной платы.

7.8. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством: в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

7.9. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой учащегося на занятия *по болезни*, оплата труда преподавателей производится из расчёта не ниже двух третей их почасовой тарифной ставки, отдача урока 1/3 за 1 урок по заявлению преподавателя, в других случаях оплата труда 100%.

7.10. Транспортные расходы, связанные со служебными командировками (такowymi являются курсы повышения квалификации, методическое чтение, областные академические концерты, конкурсы и иные мероприятия в соответствии с планом работы и приказом директора) работнику возмещаются в соответствии с ценами на билеты, установленные на период произведённых расходов (ст. 168 ТК РФ).

7.11. Выплачивает работникам из стимулирующего фонда ежемесячные поощрения за непрерывный стаж работы в процентном соотношении от базового оклада: от 1-5 лет – 3%; от 5-10 лет – 5%; от 10 лет и выше – 8% с 01.09.2022 года.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).
- для реализации этого права составлять План мероприятий по улучшению условий и охраны труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Предусмотреть выделение финансовых средств на мероприятия по охране труда, определенные Планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

- проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета, с последующей сертификацией.

- проводить со всеми поступающими на работу в учреждение обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 214 ТК РФ).

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда

- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодатели и представители профсоюзного комитета.

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Плана по охране труда.

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, гигиенического обучения.

- обеспечить соответственно требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте.

- за нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.2. Работники обязуются:

- бережно относиться к сохранности имущества учреждения, музыкальных инструментов и инвентаря, предназначенного для занятий в отделе ИЗО.

- соблюдать правила и нормы по технике безопасности, изучать соответствующие документы и необходимые инструкции.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

- руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. Взаимодействие руководителя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, порядок установлен статьёй 372 ТК РФ;

- учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, в соответствии со статьёй 373 ТК РФ;

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате

которых решение профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения. В случае если мнение профкома не совпадает с

предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является

окончательным и обязательным для сторон.

9.3. С учётом мнения профкома производится:

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации ст. 190 ТК РФ;

- принятие Коллективного договора;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ;

- утверждение графика отпусков ст. 123 ТК РФ;

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- изменение определенных сторонами условий труда;

- утверждение формы расчётного листка (136 ТК РФ);

- установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда, определённых работодателем (ст. 159 ТК РФ);

- введение мер, предупреждающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

- согласование с работодателем инструкций по охране труда для работников (ст. 214 ТК РФ).

9.4. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда;
- распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

9.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

9.7. Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами. (ФЗ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ о «Профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).

9.8. Увольнение членов профкома происходит с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

9.9. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. (ФЗ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ о «Профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).

9.10. Члены профсоюзов, не освобожденные от основной работы, освобождаются для участия в качестве делегатов съездов, конференций; для профсоюзной учебы; для участия в работе выборных органов (ФЗ «О профсоюзах...» гл.3, ст. 25.пункт 6) с сохранением заработной платы.

9.11. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам и необходимые документы по социально-трудовым вопросам (ФЗ «О Профсоюзах...», ст.17).

9.12. Запрещена дискриминация сотрудников по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам. Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечёт за собой каких-либо ограничений социально-трудовых прав, гарантируемых Конституцией.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

- 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;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других;
- участвовать в комиссии по распределению стимулирующего фонда;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились, что:

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год;

- рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов;
- в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

12.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. В случае изменений условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

12.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.6. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляет обе стороны, подписавшие его.

12.7. Стороны ежегодно (раз в год), отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе итогов выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, выполнения положений договора.

12.8. За исполнение настоящего коллективного договора и нарушение условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.9. КАПИТАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 июля 2001 года. Стороны имеют право вносить изменения в текст настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.9.2. В случае изменения условий труда работников и условий оплаты труда стороны вступают в переговоры с целью достижения коллективного соглашения в течение срока его действия. Переговоры проводятся только по взаимному согласию сторон.

12.9.3. При утрате производимой работой в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны несут взаимные обязательства. В течение трех лет после окончания действия настоящего коллективного соглашения стороны имеют право вносить изменения в текст настоящего коллективного соглашения.

12.9.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами.

12.9.5. Стороны обязуются в год, установленный в настоящем коллективном договоре, проводить переговоры по коллективному договору.

12.9.6. Исполнительный комитет подготавливает отчеты о выполнении условий настоящего коллективного договора и представляет их в органы власти и органы местного самоуправления.

12.9.7. Работодатель и работники обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора и не допускать нарушения условий настоящего коллективного договора.

12.9.8. Работодатель и работники обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора и не допускать нарушения условий настоящего коллективного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 447200959609934981311677372486379060188671997369

Владелец Решетнева Инна Анатольевна

Действителен с 05.09.2024 по 05.09.2025