муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Детская
хореографическая школа» города Ставрополя
Директор_____А.П.Виниченко
«__» _____2020г.
М.П.

Профком МБУ ДО ДХорШ г. Ставрополя

Председатель_____М.С.Строганова

«__»_____2020г.
М.П.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 040EF5F0D1E3BE335F496C559741498E1070EBF2
Владелец: Виниченко Александр Павлович
Действителен: с 19.01.2021 до 19.04.2022

Принято на заседании комиссии по
регулированию социально-
трудовых отношений
МБУ ДО ДХорШ г. Ставрополя

«__»_____2020года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2023 гг.

муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Детская хореографическая школа»
города Ставрополя

Согласовано
Председатель Ставропольской
краевой организации
Российского профсоюза
работников культуры

_____Логачева Е.В.

РАЗДЕЛ I.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская хореографическая школа» города Ставрополя (МБУ ДО ДХорШ г. Ставрополя) (далее – Учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор предусматривает более высокий уровень прав и гарантий членам трудового коллектива, чем предусмотрено законодательством. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ). Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными (ст.8 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель в лице директора учреждения;
- Работники учреждения, представляемые профсоюзным комитетом, именуемым в дальнейшем «Профком», в лице председателя профсоюзной организации МБУ ДО ДХорШ г. Ставрополя.

Работодатель признает Профком полномочным представителем работников организации по всем условиям Коллективного договора.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников данного учреждения, за исключением случаев, установленных настоящим договором.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труды, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

1.5. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (ст. 43 ТК РФ), действует до момента принятия нового Коллективного договора.Стороны также имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, территориальным трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением.

1.7. Профком представляет интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.8. Работники принимаются в члены профкома на основании письменного заявления. Членами профсоюза ежемесячно перечисляются централизованно на счет краевой профсоюзной организации денежные средства из заработной платы

в размере 1% со всех видов доходов (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

- развития системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, дальнейшему росту его общественного престижа и делового имиджа;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.10. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными партнерами.

1.11. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией с правом голоса.

1.12. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в отраслевое соглашение, а также в региональное и территориальное трехстороннее соглашение. В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, норма договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

1.13. *С*тороны договорились, что комиссия по ведению переговоров по заключению настоящего коллективного договора (далее Комиссия) осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга в письменном виде. Комиссия вправе вносить в коллективный договор необходимые изменения в период его действия в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений. Изменения утверждаются в качестве приложения к нему решением общего собрания трудового коллектива (ст. 44 ТК РФ).

1.14. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обсуждать вопросы о работе учреждения, планов по его социально-экономическому развитию;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования; разрешать возникшие трудовые споры;

В период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Профком не настаивает на пересмотре Коллективного договора и не выступает организатором коллективных действий с

целью давления на Работодателя; обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

1.15. Договаривающиеся стороны признают принципы социального партнерства и обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.16. Все локальные акты, касающиеся социальных гарантий и трудовой дисциплины, согласовываются с Профкомом (ст. 8, 372 ТК РФ).

1.17. Ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия Договора.

1.18. Все работники обеспечиваются по месту работы производственными и бытовыми условиями в соответствии с действующими санитарными нормами и им создаются безопасные условия труда.

РАЗДЕЛ 2.
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о следующем:

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором. Трудовой договор составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

Работодатель осуществляет приём на работу, увольнение, перевод, повышение квалификации работников, текущее и оперативное планирование, управление и контроль производственной деятельности.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределённый срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время определённой работы (срочный трудовой договор, ст.58 ТК РФ), но на срок не более пяти лет. В трудовой договор с работниками финансовой службы, бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.3. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми правительством Российской Федерации.

2.4. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в учреждении:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ;

- для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с творческими работниками театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников;
- с руководителями, заместителями руководителей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающими по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.7. Работодатель при приёме на работу знакомит работников с их должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором.

2.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение двух лет после увольнения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих срочный трудовой договор на срокдо двух месяцев;
иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

2.9. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.10. Стороны признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны производиться не только из интересов Учреждения, но и потребностей личностного роста работника.

2.11. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификации, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

2.12. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (заочных) образовательных учреждениях высшего профессионального образования. Обучающимся работникам, получающим первое высшее профессиональное образование, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

2.13. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже чем раз в 3 года.

2.14. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профкома.

2.15. Работодатель обязуется:

а) при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками заблаговременно представить в профком проекты приказов в письменной форме о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников для согласования, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения (5 % от общей численности работающих в Учреждении) за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Моментом начала проведения соответствующих мероприятий необходимо считать дату направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата (ч. 2 ст.180 ТК РФ);

б) не допускать необоснованного сокращения штатов, необоснованного установления для работников режима неполной рабочей недели;

в) при сокращении штата Учреждения оказывать содействие в трудоустройстве увольняемых работников предпенсионного возраста (за 2 года до установления срока пенсии); матерей-одиночек, имеющих детей до 8 лет; родителей, воспитывающих детей-инвалидов, а также имеющих 3-х и более детей.

2.16. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

2.17. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, избранные в состав руководящих органов профсоюза;
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет; отцы, воспитывающие детей указанного возраста без матери;
- работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях;
- лица, имеющие многодетные семьи.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.18. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям производится по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом (ст.82 ТК РФ).

2.19. Предоставлять работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения, возможность переобучения новым профессиям, а также оплачиваемое время (не менее 4 часов в неделю) для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора.

2.20. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.21. Работодатель обеспечивает каждому работнику уровень оплаты труда в соответствии со штатным расписанием и категорией.

2.22. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест.

2.23. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом и иными Федеральными законами, основаниями для прекращения трудового договора спедагогическим работникам являются (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося (ст. 336 ТК РФ).

Работодатель отстраняет от работы педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступление и не допускается к работе на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ст. 331 ТК РФ).

2.24. Профком следит за правильностью приема и увольнения сотрудников; обеспечивает защиту и представительство членов профсоюза и работников, уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых интересов, в суде, в комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров. Обеспечивает защиту трудовых прав работников, закрепленных в Договоре, нормативных актах и законах, локальных актах. В случае единства целей и в интересах работников профком поддерживает

администрацию в их переговорах с вышестоящими органами. Осуществляет контроль правильности установления должностных окладов, своевременной выплаты заработной платы. Контролирует соблюдение трудового законодательства Работодателем МБУ ДО ДХорШ г. Ставрополя.

РАЗДЕЛ 3.
РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА

3.1. В Учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для руководящего и административно-хозяйственного персонала из расчета 40-часовой рабочей недели. Для младшего обслуживающего персонала шестидневная 40-часовая рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.2. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности и расписаниями занятий, утвержденными работодателем по согласованию с Профкомом.

3.3. Режим работы для преподавателей и концертмейстеров определяется исходя из двухсменной семидневной работы учреждения и учебного расписания, составленного с учетом режима работы с 8-00 до 20-00. Воскресенье для преподавателей и концертмейстеров является рабочим днем исходя из специфики работы МБУ ДО ДХорШ г.Ставрополя. Выходные дни преподавателей и концертмейстеров определяются расписанием (САНПИН п.8.2.5.).

3.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Перерыв между уроками не может быть меньше 5 минут.

3.6. В случае производственной необходимости администрация имеет право задержать работника на рабочем месте для выполнения срочного задания, но не более 3 часов в неделю (ст. 101 ТК РФ).

3.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждения, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы. Во время осенних, зимних, весенних каникул работодатель вправе предоставлять педагогам свободные от работы дни для совершенствования педагогического и профессионального мастерства.

3.8. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

3.10. Для педагогических работников и концертмейстеров устанавливается отпуск в 56 (пятьдесят шесть) календарных дней, для остальных категорий работников – в 28 (двадцать восемь) календарных дней.
3.11. Ежегодно (не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года) Работодатель по согласованию с Профкомом утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.
3.12. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.
3.13. Работодатель разрабатывает и согласовывает с профсоюзом правила внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.190 ТК РФ). В правилах оговариваются обязанности всех работников по должностям и доводятся до всех членов коллектива.
3.14. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями (ст. 60 ТК РФ). Привлечение работника для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, можно производить только с их согласия.
3.15. Работодатель имеет право представлять вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев непрерывной работы с момента приема (ст.122 ТК РФ).
3.16. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, либо может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение.
3.17. Педагогические работники учреждения, не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности, имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года, порядок и условия которого определяется в порядке, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).
3.18. Работникам учреждения могут быть предоставлены отпуска без сохранения заработной платы:
- родителям, имеющим детей в возрасте с 6 до 10 лет – 1 сентября;
- в день юбилея-50,55 и 60 лет - 1 день;
- родителям выпускников школ – день окончания занятий в школе;
- председателям первичных профсоюзных организаций - до 3 календарных дней за общественную работу.
3.19. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке до пяти днейбез сохранения заработной платы.
3.20. Председатель и члены профсоюзного комитета общественной работой

занимаются в рабочее время.

3.21. Администрация способствует обучению профактива. В случае обучения с отрывом от производства – с сохранением заработной платы.

РАЗДЕЛ 4.
ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ, ГАРАНТИИИ КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом комитета культуры и молодежной политики администрации города Ставрополя от 31.10.2019 г. № 255-ОД «О внесении изменений в приказ комитета культуры и молодежной политики администрации города Ставрополя от 09.08.2019 № 177-ОД «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету культуры и молодежной политики администрации города Ставрополя», Уставом МБУ ДО ДХорШ г. Ставрополя, Положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.2. Положения об оплате труда МБУ ДО ДХорШ г. Ставрополя являются приложениями к Коллективному договору и приобретают статус правового нормативного документа (Приложение № 1).

4.3. Условия оплаты труда, включая размеры оклада (должностного оклада) работника, выплат (доплат и надбавок) компенсационного характера, выплат (доплат и надбавок) стимулирующего характера, а также других выплат и доплат, определенных Коллективным договором, обязательны для включения в письменный трудовой договор с работником или в дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, один экземпляр которого вручается работнику.

4.4. Условия труда работников, определенные Коллективным договором не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов на

очередной год, разрабатываемых Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в размерах согласно штатному расписанию.

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного Федеральным законом Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

4.8. Премирование направлено на материальное стимулирование и усиление заинтересованности работников в улучшении результатов работы учреждения, премиальные выплаты начисляются на окладную часть оплаты трудав зависимости от экономии фонда оплаты труда.

4.9. Должностной оклад руководителя зависит от группы по оплате труда Учреждения, определяемой ежегодно по объемным показателям или устанавливается до пяти размеров средней зарплаты работников основного персонала учреждения. (Приложение № 1, раздел II).

4.10. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

4.11. С учетом условий труда директору и его заместителям, и другим работникам учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII. Приложения № 1.

4.12. Директору могут быть установлены выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

4.13. Размеры выплат стимулирующего характера директору, порядок и критерии их выплат ежегодно определяются комитетом культуры и молодежной политики администрации города Ставрополя в Положении об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подведомственных комитету культурыи молодежной политики администрации города Ставрополя, и устанавливаются ежемесячно приказом руководителя комитета культуры.

4.14. За профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания устанавливаются надбавки к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам). Условия и порядок установления надбавок фиксируются Положением об оплате труда (Приложение № 1).

4.15. Заместителям директора, Учреждения и остальным категориям работников могут быть установлены премиальные выплаты, предусмотренные вразделе IX. Положения об оплате труда (Приложение № 1).

4.16. Стороны договорились:

- считать оплату труда работников Учреждения, предоставление им социальных

льгот и гарантий приоритетным направлением по сравнению с другими платежами и финансовыми операциями.

4.17. Работодатель обязуется:

- заработную плату выплачивать работникам 2 раза в месяц: 21-го числа заработная плата за 1-ю половину месяца, окончательный расчет (заработная плата за 2-ю половину месяца) 6-го числа каждого месяца, следующего за расчетным;
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата выплачивается накануне этого дня;
- оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), в случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им оплаты отпуска;
- при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях, произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).
- обеспечить права работников по распоряжению своим заработком, бесплатно направляя добровольные отчисления из заработной платы работников согласно их заявлениям исключительно на цели, указанные в этих заявлениях и на указанные ими счета в банках;
- не допускать неоплачиваемых отпусков по инициативе работодателя;
- не допускать задержки выплаты заработной платы.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить работнику денежную компенсацию не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленных сроков выплаты заработной платыпо день фактического расчета включительно. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы. Считать дни приостановки работы простоем по вине Работодателя и простой должен быть оплачен в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работник без освобождения от работы определённой трудовым договором,работнику производить доплату в соответствии со ст. 151 ТК РФ до 100% должностного оклада временно отсутствующего работника**.** Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.18. В случае организации и проведении Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого Соглашения и

настоящего коллективного договора выплата работникам заработной платы осуществляется в полном объеме.

4.19. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется средняя заработная плата.

4.20. Оплата труда в выходные и праздничные дни, ночное время оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положением об оплате труда МБУ ДО ДХорШ г. Ставрополя.

4.21. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.22. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2014 года № 1606 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».Размеры оклада педагогических работников отражены в Приложении № 1, раздел IV.

4.23. Педагогическим работникам Учреждения гарантируется норма педагогической нагрузки согласно действующему законодательству. Неполная нагрузка может быть установлена только с согласия работника. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно с согласия обеих сторон.

4.24. Объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год устанавливается согласно тарификационному списку преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность в Учреждении.

4.25. В случае уменьшения в течение учебного года учебной нагрузки у преподавателей по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в размере ставки.

4.26. С учетом условий труда работникам, занимающим педагогические должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, и могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в Приложениях № 1, № 2, № 3.

4.27. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников предусмотрены в разделе V Положения об оплате труда.

4.28. Оплата труда педагогических и других категорий работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.29. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определены в разделе VI Положения об оплате труда (Приложение № 1).

4.30. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера предусмотрены в разделе VII Положения (Приложение № 1).

4.31. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для

всех категорий работников предусмотрены в Приложениях № 1, № 2, № 3.

4.32. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премиальные выплаты.

4.33. Решение о премировании принимается директором по согласованию с Профкомом. Порядок и условия премирования оговорены в разделе IX Положения об оплате труда (Приложение № 1).

4.34. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

4.35. Материальная помощь может быть оказана из фонда оплаты труда или же за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности работникам, на основании их письменного заявления и при наличии подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор по согласованию с профсоюзной организацией учреждения. Материальная помощь оказывается при наличии экономии денежных средств в фонде оплаты труда (раздел X, Приложение № 1 Положения об оплате труда).

4.36. На работников, работающих по совместительству, распространяются все трудовые гарантии в области регулирования оплаты труда и режима рабочего времени и отдыха.

4.37. Другие вопросы оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат, порядок и условия премирования в Учреждении предусмотрены Положениями об оплате труда работников МБУ ДО ДХорШ г. Ставрополя (Приложения № 1).

4.38. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения в размере фактически произведенных расходов на основании представленных документов, но не более норм, установленных Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749. При

наличии средств внебюджетных ассигнований работодатель может увеличить сумму суточных расходов.

4.39. 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 ТК РФ).

4.40. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

4.41. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождение в длительном отпуске сроком до 1 года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со статьёй 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на 1 год после выхода на работу, или в случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более 2 лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающих данное основание.

4.42. Продлить на 1 год с момента выхода на работу оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения или выходом на пенсию, независимо от её вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- нахождение в длительном отпуске сроком до 1 года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со статьёй 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление работника, поданное работодателю, со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данное основание.

4.43. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.
4.44. При прохождении работником диспансеризации работодатель на время прохождения диспансеризации сохраняет средний заработок за работником.

РАЗДЕЛ 5.
ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
- обеспечить благоприятные условия и охрану труда работников в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ и внести конкретные обязательства по охране труда в трудовые договора работников;
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования, выполнять мероприятия, включенные в Соглашение по охране труда (Приложение № 5).
- обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации (статья 219 ТК РФ).
- разрабатывать и утверждать по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда;
- для всех работников проводить инструктаж по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой доврачебной помощи пострадавшим (статья 219 ТК РФ). Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается. Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за его проведение, определяются графиком, составленным лицом ответственным за охрану труда.
- ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Соглашением по охране труда, но не менее 0,2 % от суммы прибыли (ст. 225 ТК РФ). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий труда.
5.2. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченных Профкома по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей.
5.3. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием в учреждении охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.
5.4. Работодатель обязуется Работнику, пострадавшему от несчастного случая на производстве или в случае возникновения профессионального заболевания, выплатить единовременное пособие в размере одного должностного оклада.

5.5. Работодатель обязуется обеспечить:
- наличие в учреждении предметов первой медицинской помощи (постановление от 03.04.2003 № 27 Мин. Здравоохранения РФ «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов»);
- своевременную и бесплатную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по следующему перечнюпрофессий и должностей: уборщица, водитель, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сантехник, гардеробщица (ст. 212, 221 ТК РФ).

В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и работник приобрел её сам, работодатель возмещает её стоимость;
- осуществление контроля над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- прохождение бесплатного ежегодного медицинского осмотра работников учреждения (статья 213 ТК РФ).
5.6. Стороны договорились:
- организовывать совместный контроль над состоянием условий и охраны труда в учреждении;
- создать на паритетной основе комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета (статья 218 ТК РФ) в количестве 4–х человек. Работодатель и Профком обязуются оказывать содействие в работе комиссии по охране труда;
- назначить ответственного за охрану труда, составлять и реализовывать план мероприятий по охране труда.

РАЗДЕЛ 6.
СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

6.1. В целях привлечения молодых специалистов в учреждение, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности стороны договорились о следующем:
- выплачивать 20-процентную надбавку к должностным окладам молодым специалистам в случае поступления на работу после окончания среднего или высшего учебного заведения в течение первых трех лет работы после окончания;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, применение гибких (скользящих) графиков на работы, где производственные условия допускают такую возможность;
- осуществлять моральное и материальное поощрение молодежного актива Учреждения, ведущего общественную работу.
6.2. Профком проводит работу по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи, вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

РАЗДЕЛ 7.
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны договорились о том, что Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные фонды.

7.2. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2009 г. № 213-ФЗ.

7.3. При увольнении работников в связи с сокращением численности и штатов, кроме выходного пособия, предусмотренного действующим законодательством, выплачивается дополнительно единовременная выплата из внебюджетных средств (при наличии средств) лицам, проработавшим в данном учреждении свыше 10 лет, - до 50 % МРОТ.

7.4. Работнику, выходящему на пенсию и заканчивающемусвою трудовую деятельность в учреждении,в котором он проработал не менее 10 лет,выплачивается единовременное вознаграждение в размере одного должностного оклада.

7.5.Работникам материальная помощь оказывается в случаях:

– смерти работника или его близких родственников;
– в случае смерти работника оказывать помощь родственникам в организации похорон;
– продолжительной, более месяца, болезни работника, пребывания в стационаре, хирургических операций, в целях возмещения причиненного им вреда здоровью;
– в связи с тяжелым материальным положением (жертвам пожаров, стихийных бедствий, ограблений и при других чрезвычайных обстоятельствах);
– с бракосочетанием;
– с рождением (усыновлением (удочерением)) ребенка и иных случаях.

7.6. Материальная помощь работнику оказывается при наличии экономии денежных средств в фонде оплаты труда (раздел X Положения об оплате труда, Приложение № 1).Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзом Учреждения, на основании письменного заявления Работника и подтверждающих документов.Размер материальной помощи определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей учреждения (при наличии экономии денежных средств в фонде оплаты труда).

7.7. Профком оказывает материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета: обеспечивает детей сотрудников новогодними подарками; ходатайствует по вопросу обеспечения детей сотрудников санаторно-курортными путевками, следит за правильностью выдачи путевок, обеспечивает гласность в вопросах распределения путевок и расходования средств фонда социального страхования.

РАЗДЕЛ 8.
ПРАВА И ГАРАНТИИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает Профком полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющимися членами профсоюза, но уполномочившихПрофком представлять их интересы по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников, содействия их занятости, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде, участия в урегулировании индивидуальных и трудовых споров.

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

8.4. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности.

8.5. Работодатель обязуется:

- права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определять Трудовым кодексом РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», Уставом Российского профсоюза работников культуры и реализовывать с учётом федерального, краевого, городского отраслевого Соглашения, коллективного договора учреждения;
- ежемесячно Работодатель перечисляет на счёт Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры, удержанные из заработной платы, по письменным заявлениям работников, членские взносы в размере предусмотренном Уставом профсоюза;
- предоставлять профсоюзному органу по его запросу сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-трудовым вопросам в соответствии со статьёй 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.6. Председателю и членам Профкома предоставляется возможность 1 раз в год в течение 7-ми дней пройти обучение по вопросам входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением среднего заработка.

8.7. Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в профсоюзных конференциях, съездах, пленумах, а также для участия в семинарах, проводимых профсоюзами. В случае, когда указанные мероприятия проводятся вне места постоянной работы, работникам гарантируется

возмещение командировочных расходов.

8.8. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и неосвобождённых от основной работы, в том числе, увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера заработной платы в связи с изменением объёма нагрузки не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных компенсационных, стимулирующих выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается (помимо соблюдения общего порядка увольнения) только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.9. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного вышестоящего профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на должность.

8.10. Стороны совместно принимают решения о присвоении почётных званий и награждениях ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.11. Администрация предоставляет профсоюзному комитету возможность совместно с государственной и профсоюзной инспекцией труда, уполномоченными по охране труда профкома осуществлять контроль соблюдения законодательства о труде, выполнением администрацией условий коллективного договора.

8.12. При ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации деятельность профкома продолжается.

РАЗДЕЛ 9.
КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Договора, постоянно действующей комиссией по разработке, заключению и контролю над выполнением договора. Ни одна из сторон не может прекратить выполнение обязательств в одностороннем порядке.

9.2. Представители обеих сторон, подписавшие настоящий Договор, информируют работников об исполнении обязательств на общих собраниях коллектива не реже одного раза в год.

9.3. Для контроля над выполнением обязательств Коллективного договора Стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (ст.51 ТК РФ).

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.5. Изменения и дополнения в Коллективный Договор могут вноситься любой Стороной по взаимному согласию Сторон в течение срока действия Договора в

порядке, установленном для его заключения.

9.6. Ответственность за выполнение принятых Сторонами обязательств в настоящем Коллективном договоре возлагается:

- состороны работодателя – на директора учреждения МБУ ДО ДХорШ г. Ставрополя;
- со стороны работников – на председателя профкома.

РАЗДЕЛ 10.
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий Коллективный договор составлен в четырёх экземплярах. Один экземпляр настоящего Коллективного договора находится у Работодателя, второй экземпляр находится у председателя профкома, третий экземпляр – в Комитете труда и социальной защиты населения администрации г. Ставрополя, четвёртый – у Председателя Ставропольской краевой организации Российского профсоюза работников культуры.

10.2. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются приложения, указанные в тексте.

10.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

10.4. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора.

10.5. Возможные неурегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по выполнению Коллективного договора оформляются протоколом разногласий. Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора, предусмотренного Трудовым кодексом РФ.