

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Чернушинская детская музыкальная школа имени
Леонида Леонгардовича Меля»

(617830, Пермский край, г. Чернушка, ул. Красноармейская,96)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2016 - 2018 гг.**

От работодателя:



Директор МБУ ДО
«Чернушинская ДМШ»
Новосёлова В.А.

От работников:



Председатель профсоюзного
комитета работников
МБУ ДО «Чернушинская ДМШ»
Собенина У.А.



Принято на общем собрании работников учреждения 10 мая 2016 г.

Оглавление

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
РАЗДЕЛ 2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА	6
РАЗДЕЛ 3. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ	8
РАЗДЕЛ 4. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ).....	8
РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	11
РАЗДЕЛ 6. САНИТАРНО-БЫТОВОЕ И ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.....	12
РАЗДЕЛ 7. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	13
РАЗДЕЛ 8. ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ	13
РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО ПРОФАКТИВА	16
РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.	17

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, далее – КД, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем МБУ ДО «Чернушинская ДМШ» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.1 Цели КД

Целью КД является закрепление и дальнейшее развитие принципов социального партнерства между работодателем и работником, повышение эффективности образовательного процесса, согласование социально-экономических и трудовых интересов.

1.2. Стороны КД (ст. 25, 29, 33 ТК РФ)

Сторонами КД являются работники МБУ ДО «Чернушинская ДМШ» в лице профсоюзного комитета и работодатель в лице директора МБУ ДО «Чернушинская ДМШ»

1.3. Основные принципы социального партнерства КД (ст. 24 ТК РФ)

Стороны КД являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств коллективного договора;
- соблюдения законодательства и норм настоящего КД;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения КД;
- контроля над выполнением КД, соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине КД, соглашений;

1.4. Признание Федерального отраслевого, территориального районного соглашений

Стороны признают и обязуются выполнять:

- Федеральное отраслевое соглашение, заключенное между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2015-2017 годы от 25.11 2014

- Соглашение между Министерством культуры Пермского края и Пермской краевой организацией РПРК по регулированию социально-трудовых отношений на 2014-2016 годы Принято 09.10.2014 (зарегистрировано от 24. 10. 2014г.№ 97)
- Соглашение между профессиональными союзами, работодателями, администрацией Чернушинского муниципального района «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2015-2017 годы», зарегистрировано №113 от 15.07.2015 года
- СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Пермском крае, Соглашение «О минимальной заработной плате в Пермском крае на 2014-2016 годы» (СЭД-01-108-169 от 27.12.2013)

1.5. Обязательства сторон:

Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет работников МБУ ДО «Чернушинская ДМШ» единственным полномочным представителем всех работников и осуществлять свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 43, 377 ТК РФ), Федеральным Законом от 12. 01. 1996 №10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.11), другими Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим КД.
- обеспечивать участие профсоюзного комитета в управлении учреждением в соответствии со ст. 53 ТК РФ.
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяется на МБУ ДО «Чернушинская ДМШ» в установленном законами порядке, условия КД, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные Учредителем;
- создавать условия для профессионального роста работников;
- учитывать мнение профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ МБУ ДО «Чернушинская ДМШ»;
- обеспечивать безопасность труда и условий, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

Профсоюз обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности МБУ ДО «Чернушинская ДМШ», нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства, возобновлению (развитию) экономического и трудового соревнования работников;
- своевременно вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего КД, других актов, действующих в соответствии с законодательством в МБУ ДО «Чернушинская ДМШ».

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда, способствовать повышению эффективности производства;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

1.6 Сфера действия КД (ст. 43 ТК РФ).

1.6.1 Действие коллективного договора распространяется:

- на всех работников МБУ ДО «Чернушинская ДМШ».

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ) при этом они получают гарантии защиты своих интересов при ведении коллективных переговоров, при решении различных вопросов социально-трудовых отношений в учреждении. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профкома. Согласно ст. 377 ТК РФ в организациях, в которых заключены коллективные договоры, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счёт профсоюзной организации денежные средства из их заработной платы.

- льготы и гарантии, установленные КД, распространяются и на руководителей учреждений. Условия их предоставления определяются в трудовом договоре (эффективном контракте).

1.6.2 КД сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 п. 3, 5, 6, 7, 8 ТК РФ).

1.7. Срок действия КД (ст. 43 ТК РФ)

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

1.8. Доведение текста договора до работников МБУ ДО «Чернушинская ДМШ»

Не позднее месяца после подписания КД работодатель обязуется довести текст договора до работников.

Полный текст КД со всеми приложениями в обязательном порядке находится у работодателя, в бухгалтерии, в профкоме, а также у лиц, непосредственно отвечающих за его выполнение.

1.9. Контроль за выполнением КД (ст. 51 ТК РФ)

Контроль за выполнением КД осуществляют стороны, подписавшие его. Результаты доводят до сведения работников 1-2 раза в год на совместных совещаниях.

Локальные нормативные акты и трудовые договоры, эффективные контракты не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на МБУ ДО «Чернушинская ДМШ» соглашениями, настоящим КД.

1.10. Изменение и дополнение КД (ст. 44 ТК РФ)

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, после проведения соответствующих переговоров (по решению согласительной комиссии), при этом вносимые изменения не должны ухудшать положение работников.

1.11. О предоставлении полномочий профкому (ст. 30 ТК РФ)

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации представлять их интересы при заключении коллективного договора и контроле за его соблюдением и выполнением (о чем делается подробная запись в решении конференции (собрания) работников).

РАЗДЕЛ 2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

2.1. Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):

2.1.1. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.2. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.1.3. Создавать условия для результативной педагогической деятельности, повышения квалификации преподавателей МБУ ДО «Чернушинская ДМШ».

2.1.4. Создавать условия, обеспечивающие участие работников МБУ ДО «Чернушинская ДМШ» в управлении организацией. Регулярно, не реже 1 раза в квартал информировать профсоюз, трудовой коллектив на собраниях о финансово-экономическом положении и ближайших перспективах развития и планах деятельности.

2.2. Профсоюзный комитет содействует повышению эффективности образовательного процесса присущими профсоюзам методами и средствами:

2.2.1. Способствует созданию благоприятного рабочего микроклимата, укреплению производственной и трудовой дисциплины.

2.2.2. С целью предотвращения трудовых конфликтов выявляет назревающую ситуацию, (анализирует) причины их порождающие (нарушения) и совместно с работодателем решает вопросы по разрешению путем переговоров и достижения компромиссных соглашений.

2.2.3. Организует экономическую учебу профактива, проводит разъяснительную работу, организует рабочие, профсоюзные собрания с информацией об итогах и перспективах учебной деятельности организации.

2.2.4. Вносит предложения по награждению работников за высокие показатели на основе принятых предложений.

2.2.5. Проводит разъяснительную и организационную работу по повышению профессионализма, соблюдению требований по охране труда.

2.3. Обязательства работников МБУ ДО «Чернушинская ДМШ» (ст. 21 ТК РФ):

2.3.1. Качественно и в срок выполнять должностные обязательства в соответствии с заключенным трудовым договором.

2.3.2. Повышать профессионализм, эффективность образовательного процесса;

2.3.3. Соблюдать правила техники безопасности, инструкции об охране труда, противопожарной охране, пользоваться средствами индивидуальной защиты.

2.3.4. Содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и порядке, бережно относиться к средствам производства, принимать меры по экономии электроэнергии и т.п.

2.3.5. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую и производственную дисциплину.

2.4. Права работников:

Вносить предложения по совершенствованию образовательных программ, улучшению качества образования.

РАЗДЕЛ 3. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ (ст. 52, 53 ТК РФ)

Стороны договорились, что помимо форм участия работников в управлении учреждением в ст.53 ТК РФ, определить следующие дополнительные формы:

- проведение общих и профсоюзных собраний;
- учреждение различных видов соревнований, смотров - конкурсов, конкурсов профессионального мастерства.

РАЗДЕЛ 4. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

4.1. Заключение трудового договора (ст. 55, 56, 57, 58, 67, 68 ТК РФ)

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, который составляется в 2-х экземплярах, подписывается сторонами, скрепляется печатью МБУ ДО «Чернушинская ДМШ», один из которых передается работнику.

В период испытания на работника распространяются положения Трудового Кодекса РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, КД.

4.1.1. При заключении трудового договора (эффективного контракта) соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре, эффективном контракте. Отсутствие в трудовом договор (эффективном контракте) условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18-ти 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;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Срок испытания для работников не может превышать трех месяцев. Для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений организаций срок испытания не может превышать шести месяцев.

4.2 Об ознакомлении работника с локальными нормативными актами при приеме на работу (ст. 68 ТК РФ)

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, КД.

4.3 О праве работника на консультацию при заключении трудового договора (эффективного контракта).

При заключении и изменении трудового договора с работником – членом профсоюза по его просьбе ему может быть оказана консультация представителем профсоюзного комитета по процедуре и условиям трудового договора (эффективного контракта).

4.4 Об условиях трудового договора (эффективного контракта) (ст. 9, 57 ТК РФ).

Трудовой договор (эффективный контракт) не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, КД, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В случае заключения срочного трудового договора (эффективного контракта) в нем указываются срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.5 Изменение условий трудового договора (эффективного контракта) (ст. 57, 72 ТК РФ).

Изменение условий трудового договора (эффективного контракта) возможно только по соглашению сторон. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме.

4.6 Расторжение трудового договора (эффективного контракта) (ст. 77, 78, 79, 80, 81 ТК РФ).

4.6.1 Общие основания расторжения трудового договора (эффективного контракта) (ст. 77 ТК РФ).

Стороны договорились, что расторжение трудового договора (эффективного контракта) по основаниям, предусмотренным п. 7, 8 ст. 77 ТК РФ производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа, если работник является членом профсоюза.

4.6.2 Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками-членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, указанным в п. 2 «сокращения численности или штата работников организации»; п.3

«несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации»; п. 5 «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.7 О праве профкома контролировать соблюдение трудовых договоров (эффективных контрактов) работников – членов профсоюза.

Стороны согласились, что профком имеет право знакомиться с содержанием трудовых договоров (эффективных контрактов) работников – членов профсоюза.

В случае выявления нарушений трудового законодательства РФ профком направляет работодателю требование об устранении нарушений.

Работодатель обязан в недельный срок (7 календарных дней) с момента получения требования об устранении выявленных нарушений письменно сообщить профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст.370 ТК РФ).

4.8 Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор (эффективный контракт) прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

В случае, когда изменения условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор (эффективный контракт) расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения профкома.

Работник – член профсоюза может обратиться в профсоюзный комитет по поводу обоснованности и законности изменений трудового договора (эффективного контракта).

4.9 Об участии профсоюзов в аттестации работников (ст. 82 ТК РФ).

При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии вводится представитель профкома.

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1 Режим рабочего времени (ст. 92, 100, 190, ТК РФ)

Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.1.1. Для инвалидов I, II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ, ред. от 21.07.2014) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

5.2. Работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ)

Ночным является время с 22 часов до 6 часов. Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время.

5.2.1. Оплата в ночное время (ст. 154 ТК РФ) Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере, т.е. 35% тарифной ставки за фактически отработанное время.

5.2.2. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) художественных произведений и других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)

Работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия.

Помимо случаев указанных в части 2 ст. 113 привлечение к работе в указанные дни производится по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения профсоюзного комитета) и письменного согласия работника.

Инвалиды, женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.3.1. Оплата в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ). Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (ст. 333 ТК РФ)

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников МБУ ДО «Чернушинская ДМШ» с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

РАЗДЕЛ 6. САНИТАРНО-БЫТОВОЕ И ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ (ст.223 ТК РФ)

Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников МБУ ДО «Чернушинская ДМШ» в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической нагрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи. Перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами организации либо за её счет.

РАЗДЕЛ 7. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ст. 136 ТК РФ)

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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата перечисляется на счет в банке работников.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, 10 и 25 числа каждого месяца

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

РАЗДЕЛ 8. ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

В целях дополнительной социальной защищенности работников:

8.1. Оплачивать служебные командировки с целью изучения передового опыта при наличии средств.

8.2. Производить разовое премирование работников. В связи с юбилейными и праздничными датами - от 5% до 100% одного должностного оклада или фиксированная сумма до 5 000 рублей.

8.2.1. Стороны договорились считать юбилейными датами 50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения для женщин; 55, 60, 65 и 70 лет со дня рождения для мужчин.

8.3. При наличии средств выдавать материальную помощь к отпуску в размере до одного должностного оклада.

8.4. Выделять материальную помощь в связи со смертью родственников (супруга, детей, родителей, братьев, сестер) в размере 3 000 рублей по заявлению работника при наличии экономии средств в учреждении.

8.5. Выделять единовременную материальную помощь работникам, впервые вступившим в брак в размере 1 МРОТ при наличии экономии средств в учреждении.

8.6. Выделять материальную помощь неработающим пенсионерам ко Дню пожилого человека (при наличии экономии средств в учреждении) в размере 10% МРОТ.

8.7. Выделять денежные средства на новогодние подарки для детей работников школы до 500 рублей на каждого ребенка из экономии средств учреждения.

8.8. Установить дополнительный кратковременный отпуск с сохранением заработной платы в зависимости от непрерывного стажа в школе и при отсутствии взысканий со стороны администрации техработникам, библиотекаря, документоведу, заведующему хозяйством, бухгалтерам и прочему персоналу

учреждения, не являющемуся преподавателями (от 3 до 5 лет – 7 дней; от 5 – до 10 лет – 10 дней; от 10 лет – 14 дней) (ст. 116 ТК).

8.9. При увольнении по собственному желанию работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дополнительные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

8.10. Социальные отпуска.

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работники по заявлению имеют право на оплачиваемый отпуск в связи:

- со смертью родственников: супруга, детей, родителей, родных братьев, сестер - 3 дня без учета проезда до места похорон; других родственников (свекра, свекрови, тети, дяди и др.) – 1 день;

- со своей свадьбой или свадьбой своих детей – 3 дня;

- с проводами сына в армию – 2 дня;

- с проводами ребенка - первоклассника в школу 1 сентября, выпускным балом в 9, 11 классах; детском саду - 1 день;

8.11. Предоставлять 3 дня отгулов в каникулярное время за работу без больничных листов в течение года.

8.12. Для женщин с нормированным рабочим днем (документовед, бухгалтер, заведующий хозяйством, библиотекарь) установить 4-х часовой рабочий день 1 раз в месяц без права суммирования.

8.13. Услуги ксерокопирования для работников ДМШ бесплатно (только ноты) и для учащихся с предоставлением своей бумаги.

8.14. В целях повышения стимула активизации концертной деятельности коллектива и роста культуры населения района, преподавателям, принявшим участие в концертах в масштабе района предоставлять два дня отгула в каникулярное время в течение года, а так же техперсоналу за выполнение трудовых обязанностей во время концертов в воскресные и праздничные дни.

8.15. Поощрять в размере оклада преподавателей, подготовивших победителей и призеров Всероссийских и международных конкурсов, при наличии средств экономии в учреждении.

8.16. Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования при поступлении на работу в МБУ ДО «Чернушинская ДМШ», выплачивается единовременное пособие в размере 50 000 рублей, и устанавливаются ежемесячные доплаты в течение 3-х лет в размере 2600 рублей. (Решение Земского Собрания Чернушинского муниципального района Пермского края №130 от 24.12.2015г.).

8.17. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) МБУ ДО «Чернушинская ДМШ», имеющим отраслевые награды, устанавливается надбавка в размере 1 560 рублей. (Решение Земского Собрания Чернушинского муниципального района Пермского края №130 от 24.12.2015г.).

8.18. Со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) МБУ ДО «Чернушинская ДМШ», высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка в размере 2 600 рублей. (Решение Земского Собрания Чернушинского муниципального района Пермского края №130 от 24.12.2015г.).

8.19. Не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, работники МБУ ДО «Чернушинская ДМШ» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления отпуска определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (Федеральный Закон от 27.07.2010 №215-ФЗ).

8.20. Оказывать материальную помощь многодетным семьям, состоявшим на учете в Межрегиональном территориальном управлении №4 Министерства социального развития Пермского края в сумме не более 50% МРОТ при наличии экономии средств в учреждении.

8.21. Материальная помощь при рождении ребенка.

Работникам по случаю рождения ребенка (отцу или матери) выплачивается единовременная материальная помощь в размере 50 % от МРОТ при наличии средств экономии в учреждении.

8.22. Сохранять средний заработок за время прохождения обязательных медосмотров.

8.23. В случае получения тяжелых травм или гибели работника на производстве (не по вине работника при выполнении им трудовых обязанностей или гражданского долга) выделяют семьям единовременную материальную помощь в размере одного МРОТ.

8.24. 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст.128 ТК РФ).

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

8.25. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом в МБУ ДО «Чернушинская ДМШ» подлежат:

- правила внутреннего распорядка;
- режим работы всех категорий работников;
- аттестация работников;
- проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников (оплата труда, охрана труда и т.д.);
- график отпусков.

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО ПРОФАКТИВА

Администрация обязуется:

- бесплатно предоставлять право профкому пользоваться телефоном, в том числе междугородней связью;
- бесплатно производить машинописные и множительные работы;
- не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без предварительного согласования с соответствующим профсоюзным органом;
- освобождать от работы с сохранением заработной платы (за счет организации) членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами. А также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов, на учёбу профсоюзного актива и т.п.) (ст. 374 ТК РФ);
- бухгалтерия осуществляет удержание профсоюзных взносов 1% с заработной платы членов профсоюза и перечислять из этих средств на расчетный счет:
 - Пермской краевой организации Российского профсоюза работников культуры – 30 %;
 - Чернушинской районной организации профсоюза работников культуры – 70%;
- предоставлять дополнительно к ежегодному отпуску с сохранением заработной платы за профсоюзную работу председателю – 3 календарных дня.

Профсоюз обязуется:

- Проводить свою работу в соответствии с Уставом, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- контролировать выполнение КД в соответствии с установленными в нем сроками;
 - в семидневный срок рассматривать обращения членов профсоюза;
 - бесплатно консультировать членов профсоюза по юридическим вопросам, вопросам КД;
 - в случае необходимости представлять интересы членов профсоюза в суде.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в КД, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения всех своих обязательств.

Работодатель и Профком систематически проверяют выполнение КД и не реже 2-х раз в год отчитываются на собрании работников.

Настоящий коллективный договор доведен до сведения работников на общем собрании МБУ ДО «Чернушинская ДМШ».

В семидневный срок после подписания КД работодатель представляет его в Министерство промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края для уведомительной регистрации.