

Принят на общем собрании
(конференции) работников
МБУ ДО «Детская школа искусств»
Сакского района
«09» 12 2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района

на 2017- 2018 годы

Руководитель



Артемова З.С.
(фамилия, имя, отчество)

«09» 12 2017 года

Представитель трудового коллектива

Демченко Т.А.
(фамилия, имя, отчество)

«09» 12 2017 года



**Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств» Сакского
района Республики Крым
на 2017-2018 год (годы)**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» Сакского района Республики Крым (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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района, в лице их представителей – выбранных на Совете трудового коллектива, согласно протоколу № 1 от 10 мая 2017, и действующего на основании Трудового кодекса РФ (далее – Совет);

работодатель в лице его представителя – директора Артемьевой Зои Сергеевны, действующего на основании Устава (далее - Работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Совет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При смене формы собственности Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действующего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, без созыва общего собрания (конференции) работников.

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

1.14. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего коллективного договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников Учреждения, расширяют действие

соответствующих пунктов настоящего коллективного договора, с момента вступления их в силу.

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ. А также по соглашению сторон, в случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные частью второй ст. 57 ТК РФ, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

При включении в трудовой договор дополнительных условий (часть четвертая ст. 57 ТК РФ) не допускается ухудшений положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащих нормы трудового права соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается локальным актом Учреждения. Эта работа завершается до окончания

учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить в письменном виде педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам 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 учащихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. В соответствии с требованиями Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается локальным актом Учреждения, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и в зависимости от должности и (или) специальности.

Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, образовательным программам, кадрового обеспечения Учреждения и верхним пределом не ограничивается.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключенного в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, дисциплин в классах, группах, за исключением случаев снижения нагрузки, связанных с уменьшением

количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.9. Преподавательская работа лицами, выполняющими ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.10. 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.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Изменения учебной нагрузки преподавателям, помимо случаев, перечисленных в п.26 данного договора, возможны по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении, на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу преподавателя-женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя, согласие работника не требуется.

2.13. Другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ), если иное не предусмотрено действующим законодательством.

По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, 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 смещенности 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 условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора 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 МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакекого района.

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.

2.14. 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.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77; 336 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для собственных нужд Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием), а также в других случаях.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут вызвать массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией учреждения персонально под расписку не менее, чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о ликвидации либо сокращении численности или штата; при сокращении - список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2 Критериями массового увольнения являются (ст. 82 ТК РФ):

а) ликвидация учреждения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 30 % и более списочного состава работников в течение 90 календарных дней (единовременно или суммарно).

4.3. Принимать решение об увольнении работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) с учетом мотивированного мнения Совета (ст. 82; 373 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились о том, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (часть первая ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в части второй ст. 179 ТК РФ, имеют право на оставление на работе также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные от основной работы председатели первичных профсоюзных организаций; специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. 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.

4.4.3. 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 нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Нормы рабочего времени работников устанавливаются ТК РФ и другими федеральными законами РФ; режим работы и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 189 ТК РФ) - учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком рабочего времени, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 18 часов в неделю за ставку заработной платы для преподавателей, 24 часов - для концертмейстеров (Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601).

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника (Приказ Минобрнауки РФ «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» от 27.03.2006 г. № 69).

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Преподавателям, по возможности, предусматривается не менее одного свободного дня в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных личным планом и планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя только в случаях, предусмотренных частью третьей ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета, а также с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных частью седьмой ст. 113 ТК РФ).

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 праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В соответствии с требованиями ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, с учетом мнения Совета, либо без согласия работника, но в строго установленных случаях и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Оплата сверхурочных работ производится в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

5.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района.

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. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом в один месяц.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем 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 отпуска производится с согласия работника в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска работника, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск составляет 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466)

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ при аттестации рабочих мест;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ к Положению о системе оплаты труда), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем(который должен быть не менее трех календарных дней).

5.13.2. Предоставлять работникам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня (ст. 128 ТК РФ);

- для проводов детей в армию – 1 день;

- свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

А также работающим инвалидам – до 60 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.13.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- похороны близких родственников (муж, дети, родители, жена, сестра, брат) - до 5 дней;

5.13.4. Предоставлять педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, по их заявлению, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Министерством образования и науки РФ (Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года).

5.14. Общим выходным днем работников Учреждения является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей установлен Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района, это суббота. В индивидуальном порядке второй выходной может быть установлен в другой день трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.15. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работодатель обеспечивает возможность приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении.

Время для отдыха и питания для остальных работников установлено Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района, и составляет не менее 60 минут (ст.108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее, чем за 10 минут до начала занятий и продолжаться - не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37) (с изменениями и дополнениями)

6.2. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих Учреждения производится по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников, применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем дважды в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется согласно Положения о системе оплаты труда МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района и включает в себя:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат.
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района, локальными нормативными актами Учреждения.

6.5. Изменение норм оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) 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, дающего 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 решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения ученой степени доктора наук.

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 и производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На педагогических 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.

Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года и доводится до преподавателей под роспись.

В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.7.Работодатель, обязуется:

6.7.1. Возместить работникам не полученный ими заработок в случаях незаконного лишения их возможности трудиться, перечисленных в (ст. 234 ТК РФ)

6.7.2. Размер выплаты должен составлять не выплаченную сумму в полном объеме и денежную компенсацию в размере 1% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.7.3. В период действия коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

6.7.4. В случае разрешения трудового спора работников и Работодателя по вопросу невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, путем объявления забастовки, работникам, участвующим в ней, выплачиваются компенсационные выплаты в размере заработной платы (ст. 414 ТК РФ).

6.7.5. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы.

6.7.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель, и Главный бухгалтер .

6.7.7.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.7.8.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.7.9. Работы в вечерние и ночные смены являются отклонением от нормальных условий труда и подлежат повышенной оплате.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает из внебюджетных средств и обоснованных средств экономии материальную помощь работникам, увольняющимся на пенсию в трехкратном размере среднемесячного заработка. Производит компенсацию расходов на оплату жилых помещений, их отопления и обеспечения электроэнергией педагогическим работникам, директору и заведующим филиалов, проживающих в сельской местности и работающих в учреждениях, расположенных в сельской местности (согласно Постановления Совета министров Республики Крым от 31.05.2016г. №231).

7.2. Устанавливает доплаты за дополнительные объемы работ в пределах обоснованной экономии фонда оплаты труда, предоставляет доплаты и надбавки стимулирующего характера по результатам работы, оказывает материальную помощь согласно Положений об установлении стимулирующих выплат; надбавок преподавателям и концертмейстерам; о единовременном материальном поощрении (премии) и материальной помощи (Приложения № 3,8, 9,10, 11, 12, 13).

7.3. По соглашению с работником устанавливает за выполнение работы временно отсутствующего работника (временная нетрудоспособность, отпуск), за совмещение профессий, в зависимости от объема работ, в соответствии с квалификацией замещающего лица, но не выше 50% должностного оклада отсутствующего лица. (согласно Положения об оплате труда МБУ ДО «Детская школа искусств» Сакского района)

7.4. Осуществляет из внебюджетных средств и средств обоснованной экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере определенном Трудовым кодексом и нормативными актами работникам, получившим производственную травму в данном Учреждении, повлекшую стойкую нетрудоспособность.

7.5. Аттестация педагогических работников Учреждения проводится согласно действующего «Порядка аттестации педагогических работников»

7.6. Работодатель и Совет Учреждения при наличии средств осуществляет дополнительные меры социальной защиты работников:

- оказывает материальную помощь;
- выплачивает единовременные пособия на оздоровление;
- устанавливает надбавки к ставкам заработной платы работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, государственными наградами Коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины устанавливается руководителям и специалистам образовательных организаций.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины указан в таблице 4.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты), РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР
Государственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины в том числе:	
высшие звания	0,50
ордена, медали, знаки отличия	0,40
почетные звания:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30

почетные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, РСФСР	0,05
Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе:	
ордена, медали, знаки отличия	0,30
почетные звания:	
«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
почетные грамоты, благодарности	0,05
Ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почётные знаки, нагрудные знаки, почётные грамоты, грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, в том числе:	
медали	0,25
нагрудный знак «Почётный работник...»	0,20
иные нагрудные знаки	0,05
почётные грамоты, грамоты, благодарности	0,05

****Коэффициент за государственную, правительственную награду Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым или ведомственную награду, звание, знак отличия в труде устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины Автономной Республики Крым, Республики Крым или ведомственной награды, звания, знака отличия в труде, соответствующего профилю учреждения или выполняемой работе.**

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (высшие звания, знаки особого отличия, ордена, медали, знаки отличия), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почётные знаки, нагрудные знаки, почётные грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

- осуществляет иные меры социальной поддержки.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права, в соответствии с требованиями Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. №181-н, ежегодно заключать соглашения об улучшении условий охраны труда, снижении уровней профессиональных рисков (приложение №5).

8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные ежегодным соглашением об улучшении условий охраны труда, снижении уровней профессиональных рисков

8.3. Для осуществления мероприятий по охране труда сформировать в Учреждении фонд охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства.

8.4. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по улучшению условий и охраны труда, в порядке и в сроки, установленные по согласованию с Советом.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета и комиссии по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 6).

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.10. Сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.14. С учетом мнения Совета, разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Провести выборы уполномоченных по охране труда, обеспечить их обучение за счет работодателя. Для выполнения своих обязанностей уполномоченному лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время и не менее трех часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

8.16. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета.

8.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.18. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

8.20. Обеспечить прохождение за счет средств Работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.21. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.22. Совет обязуется:

- организовывать наиболее благоприятные условия труда и отдыха для работников Учреждения;
- Организовывать и проводить работу по оздоровлению работников, детей и членов семьи работников учреждения при наличии средств.

IX. Гарантии работникам Учреждения

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с деятельностью в Совете, общественной деятельностью.

9.2. Совет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий данного коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Совета в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Совета, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Совета.

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

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Совета, уполномоченных на время участия в качестве представителей для участия в работе выборных органов Совета, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

9.7. Председатель Совета, его заместители и члены Совета могут быть уволены по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего работника

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с председателем Совета и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ. (ст. 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет Совету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.9 Работодатель с учетом мнения Совета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- о работе в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- утверждение штатного расписания;
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- расписание уроков,
- распределение учебной нагрузки.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о системе оплаты труда работников;
3. Соглашение по охране труда;
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
5. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
7. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
8. Другие локальные нормативные акты.

X. Обязательства Совета

10. Совет обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, отраслевого соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, через своего представителя в составе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Совета по их заявлениям.

10.15. Осуществлять социальную поддержку, культурно-массовую и оздоровительную работу в Учреждении.

10.16. Оказывать работникам Учреждения бесплатные консультации и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

10.17 Содействовать разрешению индивидуального трудового спора работника:

- путем ведения непосредственно с Работодателем предварительных переговоров в интересах работника;
- инициируя вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по трудовым спорам (КТС);
- в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам (если она будет создаваться);
- выдвигать кандидатуры в члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзной организации;
- выдвигать представителя Совета для участия в заседании комиссии по трудовым спорам в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссии по трудовым спорам;
- осуществлять контроль за выполнением решений комиссии по трудовым спорам.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

II. Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 дней со дня его подписания Сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже чем два раза в год.

11.4. Стороны рассматривают в 10 – дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение двух лет со дня подписания

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

МБУ ДО Детская школа искусств Сакского района

09.12.17 № 1

г. Жузе

ПРОТОКОЛ

общего собрания работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Сакского района Республики Крым по утверждению коллективного договора

Всего работников организации 38 человек
Присутствует на собрании 38 человек (список прилагается).

ПОВЕСТКА ДНЯ

3. Об утверждении коллективного договора в социальном партнерстве на локальном уровне.

1. СЛУШАЛИ:

По первому вопросу выступили директор школы Артемьева Зоя Сергеевна и представители трудового коллектива.

Был зачитан и разобран каждый пункт коллективного договора, а именно:

1. Общие положения
2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений
3. Трудовой договор и обеспечение занятости
4. Рабочее время
5. Время отдыха
6. Оплата и стимулирование труда
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации
8. Охрана труда
9. Социальные гарантии и льготы работников
10. Защита трудовых прав работников
11. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации
12. Контроль за выполнением коллективного договора
13. Заключительные положения

Голосовали:

"за" - 38 чел.; "против" - — чел.; "воздержались" - — чел.

РЕШИЛИ:

Утвердить коллективный договор на 2017-2018 годы.

Подписать коллективный договор на 2017-2018 годы уполномоченным лицам: от работников - [подпись]

от работодателя - [подпись]

Коллективный договор принят на общем собрании единогласно с —
« 09.12 » 2017 года по « — » 2017 года.

Директор школы - [подпись] З.С. Артемьева

Представители трудового коллектива - Шамшурова Е.И. Шамшурова Т.А. Михайлова С.А. С.С. Еф.

И скреплено печатью
18 восемьдесят два листа

цифрами

Должность председателя Иванов Ф.И.О.

подпись

« 09 » сентября 2017г.

