

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детская музыкальная школа
города Усть-Лабинска
муниципального образования
Усть-Лабинский район

на 2018-2021 годы
с «16» февраля 2018г. до «16» февраля 2021г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края «Центр занятости
населения Усть-Лабинского района
районного муниципального образования

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 20.02.2018 № 27.18

Сергей Иванович Степанов И. Сергеев
инициаторы, должностные лица, подписавшие, Ф.И.О.

От работодателя:

Директор МБУ ДО

ДМШ

г. Усть-Лабинска

Э.В. Саремат

«16» февраля 2018г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

МБУ ДО

ДМШ г. Усть-Лабинска

И.В. Зима

«16» февраля 2018г.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район (далее – МБУ ДО ДМШ г.Усть-Лабинска) в лице директора Саремат Эдуарда Викторовича, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Зимы Ирины Викторовны, именуемый в дальнейшем «ПК».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности работы, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим

законодательством, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон:

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2 Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с Работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от Работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;

- предъявлять Работодателю требования от имени работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 16 февраля 2018 года (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.189, ст.190 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район являются Приложением № 1 к коллективному договору.

2.4. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников.

2.5. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.7. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.8. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета.

2.8.1. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев и т.д.

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.10. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.12. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.13. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия

Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии Работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.16. Профсоюзный комитет обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха.

3.1. Рабочее время

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценке условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (или) и опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье: для директора, заместителя директора по УВР, заведующего хозяйством, инженера по охране труда, делопроизводителя, звукооператора, ведущего библиотекаря, уборщика служебных помещений, вахтёра, дворника, настройщика музыкальных инструментов.

В организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем – воскресенье: для педагогических работников.

Конкретная продолжительность, начало и окончание рабочего дня, а также время перерыва для отдыха и приема пищи устанавливаются для работников Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием занятий на учебный год, графиком сменности, трудовым договором.

3.1.2. В учреждении применяется сменная работа для сторожей.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ). Форма

графика сменности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район является приложением №2 к коллективному договору.

3.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю, для работников являющимися инвалидами 1 и 2 группы - не более 35 часов в неделю в соответствии со ст.92 ТК РФ, для педагогических работников - не более 36 часов в неделю ст.333 ТК РФ, и другие в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.1.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников (10% и более от общего числа работников, уволенных в течении 90 календарных дней), Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для Работника

продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ), для

преподавателей, заместителя директора по УВР и директора - 56 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска вышеуказанным работникам составляет 7 календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым во вредных условиях труда устанавливается локальным нормативным актом организации на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.3. По письменному заявлению Работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с Работодателем (ст.128 ТК РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. 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.128, ст.263 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами¹.

3.2.5. По письменному заявлению педагогических работников не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.2.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном 123 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.7. Несоввершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.8. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.9. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению.

¹ (ФЗ от 6 мая 2011 г. №100-ФЗ «О добровольной пожарной охране», ФЗ от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», ФЗ от 18 мая 2005 г. №51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации», ФЗ от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ФЗ от 10 января 2003 г. №19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации», ФЗ от 27 мая 1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих», ФЗ от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации», ФЗ от 9 января 1997 г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы», ФЗ от 26 ноября 1996 г. №138-ФЗ «Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления», ФЗ от 22 августа 1996 г. №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», ФЗ от 12 января 1995 г. №5-ФЗ «О ветеранах», Закон РФ от 15 января 1993 г. №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации...»

Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).²

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ). Порядок и условия оплаты труда работников отрасли образования регулируются в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными, правовыми актами Краснодарского края, муниципального образования Усть-Лабинский район.

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате и стимулировании труда, работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район (Приложение №3 к коллективному договору).

Порядок и условия оплаты труда работников отрасли образования, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный нормативными правовыми актами Краснодарского края.

Работодатель обязуется:

4.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ 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).

4.4. Выплачивать заработную плату работнику не реже чем каждые полмесяца:

² Разъяснение Минтруда России и ФСС РФ от 04.04.2000 №26/34

« 20 » числа текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца в размере 40% от начисленной заработной платы в соответствии со штатным расписанием, и

« 5 » числа месяца, следующего за отработанным месяцем – оставшаяся часть заработной платы за вторую половину отработанного месяца с учетом удержаний, путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных настоящим коллективным договором, трудовым договором (ст.136 ТК РФ).

Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и изготовлением пластиковой карточки относятся на счет работодателя, обслуживание банковской пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

4.5. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.6. В день выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы в том числе:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета работников (ст.136 ТК РФ).

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Производить оплату работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.8. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 35%

часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.10. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.11. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие и компенсационные выплаты (доплаты и надбавки за компенсационные выплаты за вредные условия труда, квалификационную категорию, выслугу лет и др.) и их размеры (ст.8 ТК РФ) в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район (Приложение №3 к коллективному договору).

4.12. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст.60.2 ТК РФ). Устанавливать Работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.13. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.14. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости.

Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по созданию

дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально Работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым Работником права на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия Работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.7. Обязуются использовать внутренние резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить процедуру найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутренних перемещений работников с их письменного согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными работниками, совместителями.

5.8. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работники впервые поступившие на

работу по полученной специальности, в течении одного года со дня окончания образовательного учреждения; работники, проработавшие в отрасли образования свыше 10 лет; работающие инвалиды.

5.9.Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.10. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалифицированной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года (ст.335 ТК РФ);

- перед наступлением пенсионного возраста;

- возобновления педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобождённой основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.2. Использовать часть страховых взносов Фонда социального страхования на меры по охране труда в учреждении и предупреждения производственного травматизма.

6.3. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со ст.226 ТК РФ.

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район (Приложение № 4 «Соглашение по охране труда на 2015 год»).

6.4. Организовать работу службы охраны труда в соответствии со ст.217 ТК РФ.

6.5. Оборудовать уголок охраны труда.

6.6. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного

травматизма и профзаболеваний на 2015-2018 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

6.7. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзного комитета, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 1 час в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

Установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета учреждения, в том числе:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 календарный день;
- увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий осуществлять только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом;
- по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда материально поощрять из средств предприятия (в размере одного минимального размера оплаты труда) и морально (благодарность, грамоты и т.д.).

6.8. Заключение договора со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих полисами обязательного медицинского страхования.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В учреждении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.9. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

6.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению (ст.217 ТК РФ);
- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах

согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим (ст.212 ТК РФ).

6.11. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

6.12. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.212 ТК РФ).

6.13. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) согласно Приложению № 5 к коллективному договору, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно Приложению № 6 к коллективному договору;

- уход, хранение, стирку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

6.14. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время, помещения для стирки, сушки, специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; прочих работников питьевой водой (ст.223 ТК РФ).

6.15. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

а) стимулирующую доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда в повышенном размере согласно Приложению № 7 к коллективному договору (ст.147 ТК РФ).

6.16. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

6.17. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

6.18. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

6.19. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.20. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

6.21. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.22. Ежемесячно проводить единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образовательных учреждениях края»).

6.23. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в не отапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.24. Обеспечивать контроль над выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.25. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе :

- на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- на получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- на обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- на льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- на отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.26. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

6.27. Избирать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюзного комитета. Организовать работу уполномоченного (доверенного) лица профсоюзного комитета по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченному (доверенному) лицу письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.28. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.4. Освобождать Работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

7.5. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.6. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.7. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении

условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.8. Осуществлять контроль над ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.9. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

8.1. В целях содействия деятельности профсоюзному комитету, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

8.1.1. Предоставлять выборному профсоюзному органу безвозмездно: электрифицированное помещение для проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет).

8.1.2. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.1.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (ст.377 ТК РФ)

8.1.4. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом (ст.374ТК РФ).

8.1.5. Производить выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным профсоюзными наградами, исходя из финансовой возможности учреждения.

8.1.6. Учитывать, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профсоюзным комитетом своих обязанностей в интересах коллектива работников:

председателю ПК- 3 часа в месяц.

8.1.7. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наградений государственными, ведомственными наградами выборных профсоюзных работников.

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

9.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

9.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

9.6. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

9.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

X. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

10.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль над выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

10.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год). Информация о выполнении обязательств коллективного договора предоставляется в соответствующий орган по труду за полугодие и год.

10.5. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

XI . Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район.

2. Форма графика сменности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район.

3. Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район.

4. Соглашение по охране труда на 2018 год муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район.

5. Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район.

6. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район.

«Согласовано»

Председатель ПК

МБУ ДО

ДМШ г.Усть-Лабинска

И.В.Зима

от «16 » февраля 2018г.

(протокол № 1 от «16» февраля 2018г.

«Утверждаю»

Директор

МБУ ДО

ДМШ г.Усть-Лабинска

Э.В.Саремат

от «16» февраля 2018г.

**Правила внутреннего трудового распорядка работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детская музыкальная школа города Усть-Лабинска
муниципального образования
Усть-Лабинский район**

1. Общие положения.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение результативности труда и качества работы, они обязательны для исполнения всеми работниками МБУ ДО ДМШ г.Усть-Лабинска (далее по тексту Учреждение).

1.2. Каждый работник Учреждения несёт ответственность за качество образования (обучения и воспитания) детей, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством Учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом (далее «Профком»).

1.4. Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

2. Порядок приема, увольнения работников.

2.1 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один

экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) случаях на срок не более 5 лет.

2.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые; при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинскую книжку (медицинское заключение) о допуске к работе;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- и другие документы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и медицинская книжка оформляется Работодателем.

2.4. При приеме на работу Работнику по соглашению сторон может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев (кроме лиц определенных ст.70 ТК РФ):

- Работнику не более 3 месяцев;
- заместителям директора не более 6 месяцев.

2.5. Приказ Работодателя о приеме Работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется Работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5.1. При поступлении Работника на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан:

- ознакомить Работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;
- ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и другим правилам по охране труда.

2.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, в порядке предусмотренным ст. 84.1 ТК РФ.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению.

В день увольнения Работодатель Учреждения обязан выдать Работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении, а также по письменному заявлению Работника выдать другие документы, связанные с его работой и произвести с ним окончательный расчет.

2.7. Руководитель Учреждения имеет право расторгнуть трудовой договор с Работником:

- за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью ребёнка и в других случаях определенных ТК РФ.

2.8. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения, увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.9. Выходное пособие, в размере двухнедельного среднего заработка, выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ).

В соответствии с коллективным договором Работодатель обеспечивает выплату выходного пособия в размере среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора.

2.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить все имеющиеся в данном Учреждении вакансии (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. Предложение о вакансии делается Работнику не менее двух раз: в день предупреждения о сокращении и перед увольнением, что даёт возможность Работнику изменить своё первоначальное решение, в организации за этот срок могут появиться новые рабочие места.

2.10.1. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации Работник предупреждается Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.10.2. Работодатель предупреждает профсоюзный комитет Учреждения, о сокращении работников письменно, не менее, чем за 2 месяца, а при массовом увольнении не менее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

2.11. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации, в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.12. С целью сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их письменного согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными работниками, совместителями.

2.13. При угрозе массовых увольнений работодатель с учётом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

3. Основные права и обязанности Работника.

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (должностной инструкцией);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Основные права и обязанности Работодателя.

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным

нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки (не реже чем каждые полмесяца: «20» и «5» числах месяца), установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового

права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

5.1.1. Для преподавателей продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

5.2. В МБУ ДО ДМШ г. Усть-Лабинска работникам (кроме сторожей и преподавателей) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: **суббота и воскресенье**.

5.3. В Учреждении устанавливается продолжительность рабочего времени для следующих работников:

- пятидневная рабочая неделя (40 часов в неделю): директор, заместитель директора по УВР, заведующий хозяйством, инженер по охране труда, делопроизводитель, звукооператор, уборщик служебных помещений, вахтёр, дворник, настройщик музыкальных инструментов.

- шестидневная рабочая неделя (36 часов в неделю) для преподавателей;

- для сторожей устанавливается сменная работа.

5.4. Режим работы преподавателей (согласно расписания занятий) МБУ ДО ДМШ г. Усть-Лабинска:

- в обычный рабочий день:

1 смена – с 08 час.00мин. до 12 час.00мин.

2 смена – с 13 час.00мин. до 20 час.00 мин.

- накануне нерабочих праздничных дней рабочее время сокращается на 1 час.

5.4.1. Режим работы и отдыха работников Учреждения

(директор, заместитель директора по УВР, заведующий хозяйством, инженер по охране труда, делопроизводитель, звукооператор, ведущий библиотекарь, уборщик служебных помещений, вахтёр, дворник, настройщик музыкальных инструментов: в обычный рабочий день - начало работы: 8 час.00мин., окончание работы: 17час.00мин., накануне нерабочих праздничных дней - начало работы: 8час.00 мин., окончание 16час.00мин. Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час, который в рабочее время не включается. Начало перерыва: 12час. 00 мин., окончание: 13час. 00 мин. (ст. 108 ТК РФ). Режим работы и отдыха, с шестидневной рабочей неделей у преподавателей, определяется в соответствии с расписанием уроков, с которым работники должны быть ознакомлены не позднее, чем за месяц до введения в действие.

5.4.2. Сменная работа устанавливается для сторожей МБУ ДО ДМШ г.Усть-Лабинска, согласно графика сменности работников МБУ ДО ДМШ г.Усть-Лабинска (*Приложение №2 к коллективному договору «Форма графика сменности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район на2018-2021годы»*). При составлении графиков сменности работников Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета. Графики сменности работников доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие. Для сторожей устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом - год.

5.4.3. Работа в течение двух смен подряд запрещается, (ч.3.ст.103 ТК РФ), так как для сторожа предоставление перерыва для отдыха и приёма пищи невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время на рабочем месте, согласно части 3 ст.108 ТК РФ.

5.5. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни согласно ст.112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст. 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году, в порядке, установленном частью пятой статьи 112 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

-для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.6. Привлечение Работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника в случаях, определенных ТК РФ.

Для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва, Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения «Профкома».

Не могут привлекаться к сверхурочным работам: беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет и другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери (отцы), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом, отказаться от указанных работ.

5.6.1. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категорий работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с ч.2 ст. 142 ТК РФ или отстранён от работы в соответствии с ч.2. или 4 ст. 73 ТК РФ, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

5.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять занятия и перерывы между ними;
- называть детей только по фамилии;
- говорить о недостатках и неудачах ребёнка при других родителях и детях;
- унижать достоинство ребёнка.

Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях по согласованию с директором или заместителем директора по УВР.

5.8.1. В помещениях запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить в помещениях и на территории.

5.8.2. Работникам предоставляются:

- а) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность основного отпуска:

28 календарных дней для:

- заведующего хозяйством, инженера по охране труда, делопроизводителя, звукооператора, сторожа, дворника, ведущего библиотекаря, уборщика служебных помещений, вахтёра, настройщика музыкальных инструментов.

56 календарных дней для:

- директора, заместителя директора по УВР, преподавателей.

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени, либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска вышеуказанным работникам составляет 7 календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым во вредных условиях труда устанавливается локальным нормативным актом организации на основании результатов проведённой специальной оценки условий труда, утверждённым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.8.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном

Учреждении, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков работников Учреждения, утверждаемый работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный оплачиваемый отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5.8.4. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с письменного согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.8.5. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.8.6. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд.

5.8.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати не допускается, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

5.8.8. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае, днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

5.8.9. Работодатель обязуется предоставить Работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого, определяется по соглашению между Работником и Работодателем и в соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ, а также до 5 календарных дней в следующих случаях:
- призыва детей Работника на военную или альтернативную службу до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 3 календарных дней;
- в случае переезда на новое место жительства до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы детей Работника до 5 календарных дней.
- в случае смерти близких родных Работника до 3 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.8.10. Работодатель обязуется предоставить Работнику дополнительные выходные дни одному из родителей (опекуну, попечителю)

для ухода за детьми-инвалидами. По его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены ФЗ (ст. 262 ТК РФ).

6. Поощрения

6.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

6.2. Поощрения объявляются приказом Работодателя, доводятся до сведения всего коллектива. Награждения вносятся в трудовую книжку Работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. За нарушение трудовой дисциплины к Работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания от Работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

7.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения «Профкома».

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. Приказ Работодателя, о применении дисциплинарного взыскания, объявляется Работнику под роспись, в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия его на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к Работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.6. Работник обязан в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

«Согласовано»
Председатель ПК МБУ ДО
ДМШ г.Усть-Лабинска
_____ И.В.Зима
от «16» февраля 2018г.

Приложение № 2 к коллективному договору
«Утверждаю»
Директор МБУ ДО
ДМШ г.Усть-Лабинска
_____ Э.В.Саремат
от «16» февраля 2018г.

**Форма графика сменности работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
детская музыкальная школа г.Усть-Лабинска
муниципального образования Усть-Лабинский район
на _____ 2018 года.**

№ п/ п	ФИО сторожа	должность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	всего час./ночные часы
1																																		
2																																		
3																																		

Режим работы в будние дни: начало работы с 19 час. 00 мин. окончание работы 07 час. 00 мин. следующего дня;
В выходные и нерабочие праздничные дни: начало работы с 07 час. 00 мин., окончание работы 07 час. 00 мин. следующего дня.
Предоставляется возможность для отдыха и питания на рабочем месте в рабочее время по мере возможности и необходимости.
Учетный период - 1 месяц.

С графиком ознакомлен:

дата ознакомления

роспись

_____ « » _____ 20 г.
_____ « » _____ 20 г.
_____ « » _____ 20 г.

Мнение первичной профсоюзной организации учтено
протокол заседания № от « » 20 г. _____ / /

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК МБУ ДО
ДМШ г.Усть-Лабинска
_____ И.В.Зима
от «16» февраля 2018г

«Утверждаю»:
Директор МБУ ДО
ДМШ г.Усть-Лабинска
_____ Э.В.Саремат
от «16» февраля 2018г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате и стимулировании труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детская музыкальная школа города Усть-Лабинска
муниципального образования Усть-Лабинский район

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район (далее - Положение) разработано на основе Постановления главы муниципального образования Усть-Лабинский район № 2821 от 24 ноября 2008 года "О введении отраслевой системы оплаты труда муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Усть-Лабинский район" с учётом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, Постановления администрации муниципального образования Усть-Лабинский район № 1358 от 23 ноября 2017 года «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», Постановления администрации муниципального образования Усть-Лабинский район № 1363 от 27.ноября 2-17 года "Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

Положение включает в себя:

- размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- виды и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее – оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников,
занимающих руководящие должности
(за исключением руководителя учреждения и его заместителей),
должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и
должности учебно-вспомогательного персонала**

1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

№ п/п	Наименование должностей	Базовый размер оклада, рублей
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5253,00
2.	Должности педагогических работников	8068,00

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются учреждением самостоятельно.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия осуществления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 3 – 5 настоящего раздела Положения.

3.Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Высшая категория	0,20
2.	Первая категория	0,15

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование "ведущий", "старший".

Размер повышающего коэффициента – 0,2.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные правовым актом администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- к окладам руководителя учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения;

- к окладам других работников на основании представления директора учреждения.

Стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 7 – 8 настоящего раздела Положения.

7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

8. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

10% от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный";

20% от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

9. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и другим работникам:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения – не более 200%;

- за разработку и внедрение новых (в том числе инновационных) программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе – не более 200%;

- за выполнение особо важных или срочных работ на срок их проведения – не более 200%;

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям) – не более 200%;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – не более 200%.

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Размер надбавки до 200%.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

10. С учетом условий труда работникам учреждений, занимающим руководящие должности (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

11. Работникам, занимающим указанные в пункте 10 должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Минимальные размеры окладов рабочих, занимающих должности по профессиям, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
1	2	3	4
Минимальные размеры окладов, рублей			
5163	5253	5253	5555

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3 – 4 настоящего раздела Положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

При введении с 1 декабря 2008 года нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждений повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения,

тарифицированным по 9 разряду и выше тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края без ограничения срока действия.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

- за профессиональное мастерство;
- за выслугу лет.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера, установленные правовым актом администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 6 – 7 настоящего раздела Положения.

6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 года до 3 лет	5
2.	от 3 до 5 лет	10
3.	свыше 5 лет	15

8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

9. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией муниципального образования Усть-Лабинский район.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается Отделом культуры администрации Усть-Лабинского района Краснодарского края.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются Отделом культуры администрации Усть-Лабинского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителям руководителя учреждения – руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения). Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5. В целях стимулирования качественного результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные правовым актом администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере (в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации). В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Усть-Лабинского района, утвержденным исполнительно-распорядительным органом муниципального образования Усть-Лабинский район, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за специфику работы;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
- за книгоиздательскую продукцию – 115 рублей.

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценке условий труда, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера части оклада за каждый час работы.

5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты – 20% части оклада за час работы работника. Расчёт части оклада за час работы определяется путём деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определённых законодательством Российской Федерации.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без применения повышающих коэффициентов и других стимулирующих выплат пропорционально объему педагогической нагрузки.

VII. Порядок и условия премирования работников учреждения

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Усть – Лабинского района, утвержденным исполнительно-распорядительным органом МО Усть – Лабинский район, могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.
- участие и результативность (I, II, III место) учащих (творческих коллективов) в конкурсах исполнительского мастерства и фестивалях различного уровня, в том числе в отчетном периоде;
- число выпускников учреждения, продолживших обучение в учреждениях среднего и (или) высшего образования;
- выполнение плановых показателей муниципального задания учредителя;
- отсутствие зафиксированных жалоб работников на качество работы вспомогательного персонала;
- соблюдение сроков исполнения документации (подготовка приказов, заполнение табелей учёта и т.д.);

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (концертная деятельность для воспитанников детских садов, учащихся общеобразовательных школ, трудящихся предприятий и организаций города и района).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2. Решение о выплате и конкретных размерах материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учётом мнения профсоюзного комитета.

При наличии экономии фонда оплаты труда работодатель обязуется выплачивать материальную помощь в следующих случаях, в связи с:

- рождением ребёнка (одному из родителей), в размере до 5000 (пять тысяч) руб.;

- регистрацией брака (впервые) в размере до 5000(пять тысяч) руб.;

- тяжёлой продолжительной болезнью, более одного месяца подтверждённой непрерывным листком нетрудоспособности в размере до 5000(пять тысяч) руб.;

- юбилеем (50, 55 и 60 лет), выходом на пенсию в размере до 5000 (пять тысяч) руб.;

- со смертью работника (родным по их письменному заявлению, подтверждённому справкой о смерти) со смертью близких родственника работника-в размере до 5000(пять тысяч) руб.;

- в связи с трудным материальным положением работника в размере до 5000(пять тысяч) руб.

Решение о выплате в конкретных размерах материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учётом мнения профсоюзного комитета.

3. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений".

«СОГЛАСОВАНО»
 Председатель ПК МБУ ДО
 ДМШ г. Усть-Лабинска
 _____ И.В.Зима
 от «16» февраля 2018г

«Утверждаю»:
 Директор МБУ ДО
 ДМШ г. Усть-Лабинска
 _____ Э.В.Саремат
 от «16» февраля 2018г

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2018 год
 муниципального бюджетного учреждения
 дополнительного образования детская музыкальная
 школа города Усть-Лабинска муниципального образования
 Усть-Лабинский район**

№п /п	Содержание мероприятий (работ)	Стоим ость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, выс- вобождаемых с тяжёлых физических работ	
					всего	в т. ч. женщин	всего	в т. ч. щин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников учреждения - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004.	0	2018 год	Э.В.Саремат К.Б.Малькова	37	32		
2.	Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах	50	2019 год	Э.В.Саремат	37	32		
3.	Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	0,5	2018 год	МальковаК.Б.	37	32		

4.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током, - в соответствии с требованиями ГОСТ 125.1.018, ГОСТ 12.1.019, ГОСТ 12.1.030, ГОСТ 12.2.052, ГОСТ 12.2.063, ГОСТ 12.2.085, ГОСТ 12.3.001	1	2018 год	Э.В.Саремат	37	32		
5.	Проведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, бытовых помещениях, на территории к нормам - в соответствии с требованиями Сан ПиН п.7	1	2018 год	Э.В.Саремат	37	32		

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК МБУ ДО
ДМШ г.Усть-Лабинска
_____И.В.Зима
от «16» февраля 2018г

«Утверждаю»:
Директор МБУ ДО
ДМШ г.Усть-Лабинска
_____Э.В.Саремат
от «16» февраля 2018г

**Перечень профессий и должностей работников,
которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача
специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
детская музыкальная школа города Усть-Лабинска
муниципального образования Усть-Лабинский район**

№ п/п	Наименование профессии, должность	Виды положенной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Дворник	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений	1
		Плащ непромокаемый	1 на три года
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Фартук х/б с нагрудником	1
		Сапоги	1 пара на два года
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам
2.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6
		Перчатки резиновые	2

Основание выдачи: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09 декабря 2014 г. № 997-н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особо температурных условиях или связанных с загрязнением»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК МБУ ДО
ДМШ г.Усть-Лабинска
_____ И.В.Зима
от «16» февраля 2018г

«Утверждаю»:

Директор МУ ДОД
ДМШ г.Усть-Лабинска
_____ Э.В.Саремат
от «16» февраля 2018г

**Перечень профессий работников,
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
детская музыкальная школа города Усть-Лабинска
муниципального образования Усть-Лабинский район.**

№п/п	Профессия	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц	Основание выдачи
1	Сторож	мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туал.) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
2	Уборщик служебных помещений				
3	Дворник				

**Руководителю ГКУ КК ЦЗН
Усть-Лабинского района
Л.В.Илюхиной**

**Информация о выполнении мероприятий коллективного договора
№ 40.15 от «16» февраля 2015г.
организации МБУ ДО ДМШ г.Усть-Лабинска
за годы действия 2015 - 2018г.**

Краткое описание:

Коллективный договор содержит **119** обязательств, в том числе за отчетный период:

- выполнено: 113;
- не выполнено: 6; (причина - отсутствие прецедента);
- выполнено частично: (указать конкретно пункты) причина - отсутствие прецедента;
- не выполнено в нарушение трудового законодательства: ____ (указать конкретно пункты) причина (указать) - _____.

Численность работающих, всего чел. 37.

в.т.ч. женщин 32.

лиц до 18 лет - нет .

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основывались на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой сотруднику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключался в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывался службой кадров работодателя и согласовывался с профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не ухудшали положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и трудовым договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключались на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Категории работников, с которыми заключались срочные трудовые договоры, определялись работодателем в соответствии с законодательством с участием профсоюзного комитета (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускались только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключалось в письменной форме.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имел дисциплинарное взыскание, производилось по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.8. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включался представитель профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени предусматривал продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливались Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО ДМШ г. Усть-Лабинска.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждались работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ) и прилагались к трудовому договору.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не превышала 40 часов в неделю (при условии 5-дневной рабочей недели).

3.4. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости привлекались к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производилось с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависела в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

3.6. Работодатель устанавливал неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренных ст. 93 ТК РФ, по их заявлению.

3.7. Работникам предоставлялись ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней.

3.8. По письменному заявлению работника предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.9. Работодатель:

- на основании письменных заявлений отдельных категорий работников предоставлял отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определялась ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.11. Работодатель не направлял в служебные командировки, не привлекал к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходили из того, что заработная плата каждого работника зависела от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивалась.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры окладов, повышающий коэффициент определялись Положением об оплате и стимулировании труда (прилагалось к Коллективному договору).

4.2. В рамках Положения об оплате труда разрабатывались и доводились до коллектива положения о премировании, о порядке определения КТУ (КВТ) и другие.

4.3. Минимальная заработная плата – тарифная ставка первого разряда для основных категорий работников, занятых в нормальных условиях труда, устанавливалась не ниже уровня, установленного отраслевым соглашением.

4.4. Заработная плата, тарифные ставки остальных работников устанавливались, исходя из тарифной ставки рабочего первого разряда, с учетом применения соответствующих установленных тарифных коэффициентов. При этом в размер минимальной тарифной ставки не включались доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и др. (ст. 146, 147, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ).

Обязательства работодателя:

4.5. Выплату заработной платы производили не реже чем каждые полмесяца: "05" и "20" числа. Каждому работнику выдавались расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. Установили каждому работнику размер тарифной ставки, оклада.

4.7. Производил оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.8. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производилась в день увольнения.

4.9. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производилась по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.10. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д. определялись работодателем самостоятельно. Размеры и условия их выплаты определялись в

коллективном договоре (ст.ст. 146-154, 158 ТК РФ), но не ниже установленных законодательством.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматривались предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель:

5.1. Не позднее, чем за два месяца персонально не предупреждал работников о предстоящем увольнении под роспись (в связи с отсутствием прецедента).

5.2. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель письменно не сообщал профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, не информировал о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ) (в связи с отсутствием прецедента).

5.3. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации не пользовались категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работающие инвалиды (в связи с отсутствием прецедента).

5.4. Высвобожденным работникам не предоставлялась возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения (в связи с отсутствием прецедента).

5.5. Организовывал на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку кадров, повышение их квалификации.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считался приоритетным по отношению к результатам деятельности.

Осуществлялась политика, направленная на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. Предусматривалось расходование средств на плановые и внеплановые мероприятия по улучшению условий труда, сокращению травматизма, профессиональных заболеваний и др. мероприятий, связанных с обеспечением здоровья и жизни работников из внебюджетных средств и ФЭЗП.

6.3. Оборудован уголок охраны труда.

6.4. Создали условия и оказывали помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда.

6.5. Обеспечивали конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ, ст. 15-16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.6. Заключили договор со страховой медицинской кампанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечили всех работающих медицинскими страховыми полюсами.

Обеспечили прохождение дополнительной диспансеризации работников.

6.7. Организовали, провели и оплатили обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников.

6.8. Организовали работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- в целях обеспечения периодического контроля за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах, согласно должностной инструкции назначили ответственное лицо по «Охране труда»;

- инструктировали работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке.

6.9. Провели специальную оценку рабочих мест по условиям труда 14.01.2016г.

6.10. Обеспечили:

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий, должностей и работ согласно приложения;

- ремонт, стирку, сушку спецодежды.

6.11. Не представляли информацию районной организации профсоюза обо всех происшедших несчастных случаях и об их последствиях, о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев (в связи с отсутствием прецедента)

6.12. В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего не выплачивалось единовременное пособие в размере 50 % от должностного оклада (в связи с отсутствием прецедента)

6.13. В случае смерти работника от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего не выплачивалось единовременное пособие из фонда оплаты труда в размере 50% от должностного оклада (в связи с отсутствием прецедента).

Профсоюзная организация:

6.14. Организовывала работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

6.15. Не представляла интересы работников, оказывала им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде (в связи с отсутствием прецедента).

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих:

7.1. Обеспечивал права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовал в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Работодатель:

7.3.1. своевременно и в полном объеме перечислял средства в фонды обязательного медицинского страхования;

7.3.2. вел персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированным) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлял в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работника;

7.3.3. разработал и реализовал программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.4. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель предусмотрел следующие виды социально- бытовой помощи работникам:

7.4.1. Не обеспечивал детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря (в связи с отсутствием прецедента);

7.4.2. обеспечивал детей работников новогодними подарками

7.4.3. выделял работникам единовременное пособие на лечение при уходе в очередной отпуск

7.4.4. Не выдавал единовременное пособие работникам, выходящим на пенсию (в связи с отсутствием прецедента)

7.4.5. оказывал материальную помощь работникам по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами, на лечение.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет, как представитель работников, выполнил обязательства:

8.1. Строил свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом краевой территориальной организации профсоюза работников на основе социального партнерства и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовал профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы работодателя.

8.3. Требовал от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.

8.4. Вел разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.5. Участвовал в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации об его деятельности и доводить его до работников.

8.6. Вел коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.7. Организовывал и проводил культурно-массовые мероприятия.

8.8. Осуществлял контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.

8.9. Оказывал материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.10. Участвовал в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищал интересы пострадавших членов профсоюза.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель:

9.1.1. Предоставлял профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оргтехнику, средства связи; необходимые нормативные документы.

9.1.2. Перечислял бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

9.1.3. Предоставлял профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавал приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний (конференций) коллектива.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождались от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка.

9.2.2. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывалась:

- бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могли вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производились в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, или по решению двухсторонней комиссии.

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производились только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений выступала любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждались на общем собрании (конференции) работников, либо на 2-х сторонней комиссии.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводила совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешались в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществлялся сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.2. Выполнение коллективного договора рассматривалось собранием (конференцией) трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.3. Профсоюзный комитет рассматривал итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля.

11.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применялись меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Предоставлено дополнительных по сравнению с трудовым законодательством гарантий и компенсаций
(за время действия коллективного договора):

№	Наименование льгот и компенсаций	Количество работников получивших данную льготу		Сумма фактических расходов Тыс. руб.	
		из средств профсоюз а	из средств работод а-теля	из средств профсою за	из средств работода- ля
1	2	3	4	5	6
1	Материальная помощь всего:	42	11	89000,00	55000,00
	в том числе семье в связи с рождением ребенка.				
	в связи со смертью близких родственников, оказание ритуальных услуг.	2	8	8000,00	40000,00
	в связи с длительной болезнью работника.	0	0	0	0
	в связи с уходом на пенсию работника.	0	0	0	0
	к юбилейным датам	0	0	0	0
	в связи с трудным материальным положением.		1		5000,00
.	в связи с регистрацией брака.		1		5000,00
	к профессиональным праздникам	0	0	0	0
	к ежегодному отпуску	0	0	0	0
	материальная помощь в связи призывом на военную службу	0	0	0	0

	на лечение	20	1	67000,00	5000,00
2	Дополнительные выплаты на детей (матерям, отцам, иным лицам, воспитывающим ребенка без матери) за счет средств работодателя (за исключением ежемесячной выплаты, установленной Указом Президента РФ ОТ 30.05.1994 №1110).	0	0	0	0
4	Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков: - в связи с рождением ребенка; - в связи со смертью близких родственников; - в связи с 1 сентября и последним звонком; - с регистрацией брака; - за стаж и выслугу лет; - и другие (расшифровать). (не включать: дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, за особый характер работы, за вредные и опасные условия труда, стаж государственной и муниципальной службы, учебный).	0	0	0	0
5	Выделение автотранспорта	0	0	0	0
6	Проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (за исключением средств, направленных на содержание объектов социально культурной сферы)	0	0	0	0
7	Премия и подарки к праздникам (в т. ч. профессиональным).	20	0	14000,00	0
8	Оплата стоимости медицинских услуг, в том числе санаторно-курортного лечения работников и детей работников (за исключением средств Фонда социального страхования РФ)	0	0	0	0
9	Оплата за содержание детей в ДДУ (не учитывать оплату работникам социальной сферы за счет бюджета)	0	0	0	0
10	Санаторное лечение и дома отдыха (не включать из средств соцстраха).	0	0	0	0
11	Израсходовано средств на охрану труда				
12	Улучшение условий и охраны труда (сверх законодательно установленных нормативов)				
13	Оплата обучения работников и их детей, выплата стипендии (помимо предусмотренных труд. закон.)	0	0	0	0
14	и другие предусмотренные Вашим коллективным договором (расшифровать).	0	0	0	0
15	и другие....	0	0	0	0
	ИТОГО:	42	11	89000,00	55000,00

Директор МБУ ДО

ДМШ г. Усть-Лабинска

Э.В. Саремат

Председатель ПК

И.В. Зима

**ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ УВЕДОМИТЕЛЬНОЙ РЕГИСТРАЦИИ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

№	Наименование	Содержание
1	Полное и краткое наименование организации	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район (МБУ ДО ДМШ г.Усть-Лабинска)
2	Ф.И.О. и должность руководителя организации	Саремат Эдуард Викторович, директор
3	Номер регистрации организации	1032331322506
4	Форма собственности	муниципальная
5	Юридический адрес, Телефон	352330 г.Усть-Лабинск, ул. Ленина, 55. 8 (86135) 4-04-37
6	Статистические коды общероссийского классификатора ЭИ: 1. ОКПО – 2. ОКОНХ – 3. ОКВЭД -	1. 55964647 2. 3. 85.41
7	ИНН	2356040610
8	Коллективный договор (соглашение): - Дата проведения профсоюзного собрания, № протокола; - срок действия договора;	16.02.2018, протокол № 1 . с 16.02.2018 – по 15.02.2021г.
9	Уполномоченный представитель от работников или председатель ПК (Ф.И.О.)	Зима Ирина Викторовна
10	Численность всего работающих: Из них: женщин- подростков-	Всего – 37 - 32 нет
11	Минимальная заработная плата в организации	9489,00 руб.
12.	Наличие соглашения по охране труда (да +) (нет -)	+
13	Специалист по охране труда (Ф.И.О. и должность)	Инженер по ОТ – Гордиенко Виктор Николаевич
14	Комитет (комиссия) по охране труда, чел.	3 чел.
15	Количество работающих во вредных условиях труда: - всего, чел. - в том числе женщин	- 0 - 0
16	Подлежат обеспечению СИЗ: - человек - %	- 2 - 100%
17	Специальная оценка условий труда: Всего рабочих мест – Из них всего аттестовано-	- 32 - 32
18	Израсходовано средств на охрану труда, тыс.руб.	

Руководителю
Государственного казенного
учреждения Краснодарского края
"Центр занятости населения
Усть-Лабинского района
Л.В.Илюхиной

Заявление
о представлении государственной услуги
по уведомительной регистрации коллективного договора

Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская музыкальная школа города Усть-Лабинска муниципального образования Усть-Лабинский район, срок действия коллективного договора с 16.02.2018 до 16.02.2021г.

Сведения о работодателе:

- форма собственности: муниципальная;
- ОКВЭД-85.41;
- ИНН - 2356040610,
- юридический адрес: 352330 г.Усть-Лабинск ул.Ленина, 55;
- почтовый адрес: 352330 г.Усть-Лабинск ул.Ленина, 55;
- номера телефона / факса: – 4-04-37;
- адреса электронной почты: schola.muz.ustlab@mail.ru
- численность работников: 37 чел.;
- в т.ч. женщин: 32 чел.;
- несовершеннолетних: 0 чел.;
- работающих во вредных условиях труда: 0 чел.;
- размер минимальной заработной платы: 9489,00 руб.;
- число работников, получающих минимальную заработную плату: 6 чел.;
- наименование профессий (должностей) работников ее получающих: вахтёр, сторож (3чел.), уборщик производственных и служебных помещений (2 чел.);
- наличие комиссии по трудовым спорам: не имеется;

Приложения:

1. коллективный договор- на 57 л.в 3-х экземплярах;
2. копия протокола о принятии коллективного договора на 1 л. в 3-х экз.;
3. копия протокола об избрании представителя (представительного органа) работников и наделении его полномочиями по ведению коллективных переговоров, разработке и заключению коллективного договора на 1 л. в 2-х экземплярах;

4. копия протокола о подведении итогов выполнения ранее действовавшего коллективного договора на 1 л. в 3-х экземплярах;
5. информация о выполнении ранее действовавшего коллективного договора на 9 л. в 2-х экземплярах.

Директор МБУ ДО
ДМШ г.Усть-Лабинска

_____ Э.В.Саремат.