РАБОТОДАТЕЛЬ
Директор муниципального
Бюджетного учреждения
Дополнительного образования
«Детская школа искусств г. Зеи»
_____Г.П. Дорощенко
«28» февраля 2021 г.

Председатель Совета трудового
коллектива муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств г.Зеи»
_____Н.А. Малушина
«28» февраля 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств г. Зеи»
на 2021 – 2023 г.г.

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская школа искусств г. Зеи»
ИНН/КПП 2805001025/281501001
Финуправление города Зеи; (МБУ ДО ДШИ г. Зеи)
р/сч. 40102810245370000015
Отделение Благовещенск Банка России//УФК по
Амурской области г. Благовещенск
БИК 011012100
Факс (41658) 3-08-55

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 139 05.04 2021
Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УСП АО
Начальник отдела

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи» и директором муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств г. Зеи» заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Амурской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств г. Зеи», в лице директора Дорощенко Г.П., именуемый далее «Работодатель» и работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи», именуемые далее «Работники», в лице их представителя, как стороны социального партнерства - председателя Совета трудового коллектива, (далее СТК), избираемого на общем собрании, Малушиной Н.А.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 30.03.2023 года.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом от 12.01.1996 №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», приказа Минобрнауки от 29 августа 2013 г. N 1008 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», Законом РФ от 9 октября 1992 г. N 3612-I "Основы законодательства Российской Федерации о культуре", Закон Амурской области № 135-ОЗ от 05.04.1999 «О культуре» и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств г. Зеи» (МБУ ДО ДШИ г. Зеи), максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы;
- установления социально-трудовых льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семьи;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и ответственности сторон.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость можно заменить в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и СТК выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление школой и сохранность имущества;
- добиваться стабильного финансового положения школы;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создать условия для профессионального и личностного роста работников;
- согласовывать с СТК прилагаемые локальные нормативные акты, правила внутреннего распорядка, тарификационный список преподавателей и других работников школы о доплатах и надбавках, о премировании, график отпусков, расписание занятий, форму расчетного листка;
- учитывать мнение СТК по проектам текущих перспективных планов и программ;
- предоставлять СТК по запросу информацию, непосредственно затрагивающую интересы работников.

СТК в лице председателя СТК обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности школы в соответствии с действующим законодательством;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка – полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем Законодательства о труде, соглашений настоящего коллективного договора и других нормативных правовых актов;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его обязательств не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средств давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).
- СТК оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования и культуры.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Устав учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество школы, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать благоприятный психологический климат в коллективе и уважать права сторон;
- соблюдать профессиональную этику;

- не допускать грубости и унижения человеческого достоинства по отношению к другим работникам учреждения.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 7 дней с момента его подписания.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в Управление занятости населения Амурской области.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников:

* правила внутреннего трудового распорядка;
*положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств г. Зеи»;
* другие локальные нормативные акты.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать

положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в том числе об испытательном сроке при приеме на работу (ст. 70, 71 ТК РФ), объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии со ст. 13, 75, 83 ФЗ-№273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», на основании приказа Минобрнауки от 29 августа 2013 г. N 1008 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» и Постановления Министерства труда №41 от 30.06.2003 г. оговаривается в трудовом договоре, прописывается ежемесячно приказом директора, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

2.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть увеличена или уменьшена в связи с обстоятельствами, не зависящими от воли Работников и администрации.

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

2.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями. По желанию Работника, возможен преждевременный выход на работу из отпуска по уходу за ребёнком.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные, нерабочие дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной

трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп);
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

2.10. По инициативе Работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов или количества обучающихся), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, общеобразовательной школы, а также изменения образовательных программ и т.д.), при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений обязательных условий трудового договора Работник должен быть уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ).

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276"Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность) за счет работодателя в количестве 72 часов.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления города Зеи).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры в порядке, предусмотренном статьями 173, 173. 174,176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационной категории или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, один раз в три года, ст. 49 ФЗ- №273 «Об образовании в Российской Федерации»,

3.3.6. Своевременно готовить материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников.

IV. Высвобождение работников

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала сокращения, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых. Форма уведомления о сокращении численности или штата трудовым законодательством не предусмотрена и составляется работодателем самостоятельно в двух экземплярах, один из которых оставит себе работник, а другой - работодатель.

4.3. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование данного мероприятия.

4.4. Для предотвращения сокращения численности штата:

- вводить для части работников с их согласия режим неполного рабочего времени;
- вводить новый учебный предмет, курс обучения и др.

4.5. В случае увольнения работника школы администрация обязана выдать трудовую книжку и выплатить деньги в день увольнения (если это оформлено приказом).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 84.1 и ст. 140 ТК РФ

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Работодатель не имеет право уволить:

- работников, имеющих длительный стаж работы в данном учреждении;
- работников, имеющих почетное звание, подтвержденное документом;
- работников, использующих инновационные методы работы;
- работников, совмещающих обучение с работой;
- работников, которым до наступления пенсии осталось 2 месяца или менее.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности и расписанием занятий, постановлением Минтруда от 30.06.2003 г. №41-особенности труда педагог. работников.

Для остальных работников рабочее время устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка: 40-часовая рабочая неделя для мужчин, 36-часовая рабочая неделя для женщин.

5.2. Часы, свободные от проведения учебных занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом учреждения

(заседания педагогического Совета, родительские собрания, работа методических отделов) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам устанавливается ТК РФ, с учётом особенностей их труда.

5.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Привлечение Работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия Работника и распорядительного акта Работодателя, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и трудовым законодательством.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника, в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы: уважительным причинам по его письменному заявлению (ст. 128 ТК РФ):

- женщинам, имеющим детей до 14 лет, отпуск не более 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.
- работающим инвалидам до 60 календарных дней;

5.7.2. Предоставлять Работникам отпуск с сохранением заработной платы: по семейным обстоятельствам его письменному заявлению

- при рождении ребёнка в семье – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в случае свадьбы Работника (детей Работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (мать, отец, брат, сестра, жена, муж, дети – 3 дня)

5.8.В каникулярное время по договоренности с директором вспомогательный персонал (швея, заведующий хозяйством, секретарь,

библиотекарь) привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.10. Выходные дни и время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего распорядка.

5.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммированных дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.12. За работу в выходные и праздничные, нерабочие дни на общешкольных и городских мероприятиях, администрация по согласованию с уполномоченным от трудового коллектива предоставляет два дополнительных оплачиваемых дня отдыха за 1 день работы в выходной или праздничный день. Дни отдыха предоставляется в каникулярное время.

5.13. Предоставлять методический день преподавателям во время осенних зимних, весенних каникул по согласованию с администрацией.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата Работников регулируется Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств г. Зеи».

6.2. Нормирование труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ.

6.3. Работодатель обязуется возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Руководитель учреждения

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: не позднее 23 числа текущего месяца и не позднее 8 числа следующего за расчетным месяцем, путем перечисления денежных средств на банковские пластиковые карты.

6.6. Работодатель своевременно знакомит всех Работников с табелем учета рабочего времени. За один день до выдачи заработной платы выдаются расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за расчетный период.

6.7. Для всех случаев расчета среднего заработка, предусмотренного ТК РФ, расчетным периодом являются 12 месяцев, расчет отпуска и компенсации отпуска – 12 месяцев.

6.8. Индивидуальная заработная плата Работников максимальным размером не ограничивается.

6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, вакансия, отпуск, производственная необходимость) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в процентах по окладу, в размерах, устанавливаемых по соглашению сторон в зависимости от объема дополнительной работы, но не более 100 % оклада по основной работе (ст. 149 ТК РФ, 151 ТК РФ).

6.10. Сохранять за период нахождения Работника в командировке, а также за дни нахождения в пути (в том числе за время вынужденных остановок в пути) за все рабочие дни, установленные для Работников учреждения Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 168 Трудового кодекса Российской Федерации) размер дневного заработка, если их средний заработок ниже дневного заработка в месяце направления Работника в командировку.

6.11. Если командировка выпадает на выходной или праздничный день, то работа в выходной и нерабочий праздничный день в командировке оплачивается не менее чем в двойном размере, либо работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, и предоставляется другой день отдыха. Оплата этих дней производится в размере дневного заработка, если их средний заработок ниже дневного заработка в месяце направления Работника в командировку.

6.12. Изменение размера оклада(ставок) заработной платы производится:
- при присвоении квалификационной категории и подтверждения соответствия занимаемой должности – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.13. При прохождении аттестации преподавателем, в случае несвоевременного издания приказа вышестоящим органом, производящим аттестацию работнику сохраняется должностной оклад, установленный при прохождении предыдущей аттестации.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились:

7.1. Работодатель осуществляет:

1) выплату единовременного денежного поощрения в связи:
- с юбилейной датой со дня рождения работника (50,55,60,65,70,75 лет) в размере - 3500 рублей;

- в связи присуждением почетных званий Российской Федерации, при награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации – в размере 5000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой губернатора области – в размере 5000 рублей;
- при награждении Благодарностью губернатора области – в размере 3000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры и архивного дела Амурской области – в размере 3000 рублей;
- при награждении Благодарностью Министерства культуры и архивного дела Амурской области – в размере 1000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой главы города Зеи, главы администрации, Совета народных депутатов – в размере 1000 рублей;
- при награждении Благодарностью главы города Зеи, главы администрации, Совета народных депутатов – в размере 500 рублей;
- при награждении Почетной грамотой отдела культуры, архивного дела и молодежной политики администрации города Зеи - в размере 1000 рублей;
- при награждении Благодарностью отдела культуры, архивного дела и молодежной политики администрации города Зеи – в размере 500 рублей;
- при награждении Почетной грамотой директора школы – в размере 1000 рублей;
- при награждении Благодарностью директора школы – в размере 500 рублей.

2) выплату единовременной материальной помощи в связи:

а) увольнением по выходу любого работника на пенсию - в размере 6000 рублей;
б) в связи с рождением ребенка (матери) – в размере 3600 рублей;
в) регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – в размере 2400 рублей;
г) в связи с похоронами близких родственников (дети, родители, родные сестры, братья) – в размере 6000 рублей;
д) утраты личного имущества в результате пожара или иного стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств – в размере 6000 рублей.
е) особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья и др.) - в размере 6000 рублей.

7.2. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а именно оплачивают работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска, 1 раз в 2 года, на основании ст. 325 ТК РФ и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления города Зеи.

7.3. Педагогическим работникам предоставляется длительный, сроком до 1 года отпуск без содержания не реже, чем через каждые десять лет непрерывной

педагогической работы (п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ-273 «Закона об образовании в Российской Федерации)

7.4. Работодатель обязан предоставить Работникам дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для совмещения работы с получением образования в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, в порядке, предусмотренном статьями 173, 173. 174,176 ТК РФ:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих – по 50 календарных дней (при освоении программ бакалавриата, специалитета или магистратуры (в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной и квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

7.5. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям для получением образования в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения - 15 календарных дней;
- при получении второго образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры;
- Работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры – 15 календарных дней;
- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры – 10 календарных дней;
- Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

7.6. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры - один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

7.7. Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных

учреждений по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращение продолжительности рабочего дня в течении недели.

7.8. Работникам, поступившим в имеющих государственную аккредитацию учреждения к вступительным испытаниям в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очно-заочной (вечерней) формам обучения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.
- Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях по программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

7.9. Стороны обязуются решать вопросы с органами местного самоуправления о выделении молодым квалифицированным специалистам, нуждающимся в жилье, комнат в благоустроенных общежитиях.

7.10. Действие данного раздела распространяется и на административный персонал (директора и зам. директора по УВР).

VIII. Добровольное и обязательное медицинское страхование

8.1. Работодатель обязуется:

- заключить договор с органами здравоохранения по медобслуживанию Работников и страхования от несчастного случая на предприятии согласно нормативам ст. 183,184,185 Трудового Кодекса РФ.

8.2. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК проходить такой осмотр сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

IX. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивать право Работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.
Для реализации этого права назначается ответственный за охрану труда.

9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний Работников по охране труда на начало учебного года.

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

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

9.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника.

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

9.7. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. (ст. 157 ТК РФ).

9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда, ознакомить работников с данной инструкцией. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

X. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон
Стороны договорились о том, что:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами: администрацией школы в лице директора школы и трудовым коллективом в лице его полномочного представителя.

10.2. Стороны отчитываются о выполнении положений коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже 2-х раз в год.

10.3. Дополнения и изменения, внесенные в коллективный договор и принятые на общем собрании трудового коллектива, оформляются протоколом в письменном виде и подшиваются к коллективному договору.

10.4. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин их возникновения).

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ г.Зеи
на 2021-2023 г.г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО ДШИ г.Зеи
_____ Г.П.Дорощенко
«_9_» февраля 2021 г.

«О транспортных расходах»

Ежемесячно оплачивать проезд по городу в связи с производственной необходимостью следующим Работникам школы из собственных средств:
- директору - до 400 рублей
- зам. директор по УВР - до 400 рублей
- заведующему хозяйством – до 600 рублей
- секретарю - до 300 рублей

Оплату производить по факту поездок каждого работника, но не более 1000 рублей в общей сумме.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору работников
МБУ ДО ДШИ г.Зеи
на 2021-2023 годы

Расчетный листок

Сотрудник					Подразделение		
Табельный номер					Должность		
Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено					2. Удержано		

3. Доходы в денежной форме			4. Выплачено	
Всего доходов в денежной форме		0.00	Всего выплачено	
Долг за предприятием на начало месяца		0.00	Долг за предприятием на конец месяца	0.00