**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного учреждения**

**дополнительного образования**

**"Детская музыкальная школа № 12**

**имени П.И. Чайковского"**

**на 2022-2025 годы**

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:** | **От работников:** |
| Директор | Председатель |
| МБУ ДО «ДМШ № 12 | профсоюзной организации |
| им. П.И. Чайковского» | МБУ ДО «ДМШ № 12 |
|  | им. П.И. Чайковского» |
|  |  |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **О.К. Гурьянова** | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **М.П. Неведрова** |
| (подпись) | (подпись) |
| МП | МП |

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, ФИО)

МП

1. **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ***муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 12 имени П.И. Чайковского».***

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 12 имени П.И. Чайковского» (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

* работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников культуры (далее - ***профсоюз***), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации учреждения (далее - ***профком***), действующей на основании Приказа Главного управления юстиции Нижегородской области «О государственной регистрации» № 1196-ОР от 11.06.1999;
* работодатель в лице директора ***Гурьяновой Ольги Константиновны,*** действующей на основании Постановления администрации города Нижнего Новгорода о назначении № 2848 от 09.09.2016 и Устава муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 12 имени П.И. Чайковского».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников и подписан на общем собрании трудового коллектива.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

* учет мнения (по согласованию) профкома;
* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её усовершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора;
* другие формы.

**II. Трудовой договор**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах — по одному для каждой стороны, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

При заключении трудового договора с работником работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

* лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
* имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
* имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
* признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
* имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.3. 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.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени.

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

2.6. Оплата труда педагогических работников определяется объёмом учебной нагрузки (педагогической работы), устанавливаемой работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

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

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы (по согласованию сторон).

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя и концертмейстера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в 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;

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

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Педагогические работники имеют право на регулярное повышение квалификации, а также на профессиональную переподготовку по мере изменения условий профессиональной деятельности.

Федеральные государственные требования к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования.

3.2. Педагогические работники проходят обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам не реже одного раза в три года. Повышение квалификации может осуществляться ими в течение трех лет, как единовременно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных курсов, дисциплин, модулей, прохождения практик, стажировок.

3.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.4. Педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.5.2. В случае направления работника для повышения квалификации (на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование), для участия в профессиональных конкурсах сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, для участия в профессиональных конкурсах в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 167, 168, 187 ТК РФ).

3.5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным получением образования, работникам, допущенным к соисканию учёной степени, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным освоением образовательных программ, не имеющих государственной аккредитации, по согласованию с профсоюзом и при наличии у учреждения финансовых средств.

3.6. Аттестация педагогических работников проводится с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и (или) по желанию работника на присвоение квалификационной категории.

Аттестация педагогических работников должна способствовать рациональному использованию образовательного и творческого потенциала педагогических работников, повышению их профессионального уровня, оптимизации подготовки, подбора и расстановки кадров.

3.7. Порядок проведения аттестации педагогических работников различных категорий устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования.

**IV Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Реорганизация и ликвидация учреждения осуществляется на основании решения главы администрации города Нижнего Новгорода (учредителя) в соответствии с Гражданским Кодексом Российской Федерации.

4.2. Учредитель создает ликвидационную комиссию. Ликвидационная комиссия составляет ликвидационный баланс и представляет его учредителю.

4.3. При ликвидации учреждения имущество, закрепленное за учреждением на праве оперативного управления, поступает в распоряжение собственника имущества.

4.4. Учреждение считается прекратившим свою деятельность с момента внесения соответствующей записи в единый Государственный реестр юридических лиц.

4.5. При ликвидации и реорганизации увольняемым работникам гарантируется соблюдение их прав в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. При ликвидации учреждения кредитор не вправе требовать досрочного исполнения соответствующего обязательства, а также прекращения обязательства и возмещения связанных с этим убытков.

4.7. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.8. При реорганизации или ликвидации учреждение обеспечивает сохранность документов по личному составу, своевременно передает их правопреемнику (при реорганизации) или в архив (при ликвидации), принимает меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

4.9. Стороны договорились, что:

4.9.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.9.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т.ч. и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.10. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника учреждения по инициативе работодателя до истечения срока действия трудового договора являются:

* повторное в течение года грубое нарушение Устава учреждения;
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

**V. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения (преподавателей и концертмейстеров) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, регулируется локальными актами.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. 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.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.8. Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения определённым категориям работников (приложение № 1).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 6) в соответствии со ст. 119 ТК РФ продолжительностью 5 календарных дней.

5.10.2. Предоставлять работникам на основании заявления кратковременный отпуск с сохранением заработной платы

* до 5-ти календарных дней в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье;

- в связи с переездом на новое место жительства;

- для проводов детей в армию;

- в случае свадьбы работника (детей работника);

- на похороны близких родственников;

- членам профкома;

* 7 календарных дней не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации;
* 1 сентября - работникам, имеющим детей до 10 лет.

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.10.4. Предоставлять работающим пенсионерам отпуск без сохранения заработной платы до 14 дней.

5.11. Работникам учреждения с пятидневной рабочей неделей в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье. Для работников учреждения с шестидневной рабочей неделей выходным днём является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также режим работы учреждения, педагогических работников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

**VI. Дистанционная (удаленная) работа в исключительных случаях**

6.1 Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места при использовании для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».(ст.312.1 ТК РФ)

6.2. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор или дополнительное соглашение о дистанционной работе.

6.3. Работники учреждения могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

**- постоянная дистанционная работа** - когда работник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;

**- временная дистанционная работа** - когда работник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом работник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый рабочий день;

**- периодическая дистанционная работа** - когда работник чередует дистанционную работу и работу на стационарном месте.

6.4. Работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае работодатель вправе перевести работников учреждения на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

6.5. Порядок взаимодействия работодателя и работника в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачи результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома.(ст.312.3ТК РФ)

6.6. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

6.7. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.8. При заключении трудового договора о постоянной дистанционной работе работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимым для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

6.9. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором, другими локальными нормативными актами учреждения, включая гарантии, связанные с охранной труда.( ст.312.9 ТК РФ)

**VII. Особенности регулировки труда лиц,**

**работающих по совместительству**

7.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ)

7.2. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а также документы, подтверждающие его образование, квалификацию (ст. 283 ТК РФ)

7.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству определяется в соответствии со статьёй 284 ТК РФ. Для педагогических работников и работников культуры работа по совместительству организуется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

7.5. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

**VIII. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

8.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 12 имени П.И. Чайковского» (далее – Положение об оплате труда), разработанным на основании постановлений исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 31 октября 2008г. № 5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода» и от 30 октября 2008г. № 5205 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казённых учреждений культуры города Нижнего Новгорода».

8.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца на заработные карты: 1 и 16 числа месяца.

8.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

8.4. На преподавателей и концертмейстеров на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. Возместить работникам материальный ущерб в размере неполученной заработной платы во всех случаях незаконного лишения работников возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ) и в размере среднего заработка в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

8.5.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

8.6. Сумма премирования лиц, работающих по совместительству, не должна превышать суммы заработной платы.

8.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

**IX. Меры социальной поддержки работников.**

**Социальные гарантии и льготы**

Стороны договорились, что:

9.1. Педагогические работники имеют следующие трудовые и социальные права и гарантии в пределах, установленных действующим федеральным законодательством:

* право на сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;
* право на ежемесячную денежную компенсацию в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей;
* право на доплаты за ученые степени и звания в порядке и на условиях, определяемых Положением об оплате труда;
* повышение квалификации за счет средств работодателя (без отрыва от производства) один раз в три года;
* право на аттестацию на квалификационную категорию;
* ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
* длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

9.2. Работодатель обеспечивает работников бесплатным пользованием библиотечными фондами.

9.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам учреждения в порядке и на условиях, установленных Положением об оплате труда, в том числе премирует работников к юбилейным датам: 50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет. Размер премий и материальной помощи определяется работодателем, исходя из фонда заработной платы, выделенного на финансовый год.

9.4. Работодатель обеспечивает условия труда молодежи, в том числе:

* в возрасте до 18 лет не допускает к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, Постановление главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009г. № 58);
* право на сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

9.5. Работодатель, совместно с профсоюзным комитетом проводит работу, направленную на осуществление механизма преемственности, формирование квалифицированного кадрового потенциала и здорового образа жизни молодых работников.

9.6. Работодатель закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 7 дней с начала их работы.

9.7. Обеспечивает повышение квалификации молодых работников не реже одного раза в 3 года.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.9. Профсоюзный комитет обязуется оказывать помощь молодым работникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

9.10. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются уделять особое внимание охране труда молодых работников. Разрешается допускать молодых работников к самостоятельной работе только после освоения ими безопасных методов труда.

**X. Охрана труда и здоровья**

10.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (приложение № 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

10.1.2. Обеспечить разработку и внедрение системы управления охраной труда.

10.1.3. Регулярно проводить в учреждении специальную оценку условий труда, оценку профессиональных рисков и по их результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

10.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

10.1.5. Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами, а также специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным Перечнем профессий и должностей работников МБУ ДО «ДМШ № 12 им. П.И. Чайковского», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

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

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

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

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

10.1.10. 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.

10.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.1.12. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по пожарной безопасности (статья 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

10.1.13. Способствовать совместно с профкомом формированию у работников учреждения здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

10.1.14. Ежегодно проводить «День здоровья».

10.1.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.2. Работники обязуются:

10.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

10.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

10.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

10.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

10.2.6. Соблюдать требования пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по пожарной безопасности (статья 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

10.2.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни или здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

10.3. Профком обязуется:

10.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

10.3.2. Проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей.

**XI. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3, 5, 6 и 11 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

11.6. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

11.7. Работодатель привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 25% от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

11.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, профессиональным рискам, охране труда, социальному страхованию, по тарификации, аттестации педагогических работников, оценке эффективности деятельности работников.

11.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* и другие вопросы, касающиеся трудового коллектива, в соответствии с действующим законодательством.

11.13. Перечень локальных нормативных актов учреждения, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (согласование):

* Правила внутреннего трудового распорядка;
* Положение об оплате труда работников;
* локальные нормативные акты учреждения по охране труда;
* Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
* Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
* другие локальные нормативные акты.

**XII. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.5. При возникновении страховых случаев осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

12.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**XIII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

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

13.2. Совместно разрабатывают План мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией Плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

13.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

13.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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