

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 «Комсомольская детская школа искусств» (МБУ ДО «Комсомольская ДШИ»)

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), и иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО «Комсомольская ДШИ» (далее – Школа искусств) 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:

"Работодатель" в лице Олейник Елены Николаевны
(*Ф.И.О. руководителя организации*)

"Работники" в лице Субботиной Наталии Георгиевны
(*Ф.И.О. представителя, избранного работниками*)

Именуемого далее «Представитель работников».

1.4. Работодатель признает Субботину Наталию Георгиевну (преподавателя Школы искусств) в качестве единственного представителя работников.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Школы искусств (в том числе – совместителей).

1.6. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Школы искусств, в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе, по взаимной договоренности вносить дополнения и изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Школы искусств. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с 12 декабря 2016 года и действует до 12 декабря 2019 года.

2. ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

2.1. Работодатель, трудовой коллектив обязуются выполнять возложенные на них обязанности в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, Уставом Школы искусств и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей, должностной инструкции и бережного отношения к имуществу Школы искусств, а также соблюдения действующего внутреннего трудового распорядка.

2.3. Работодатель обеспечивает работников необходимыми средствами (оборудованием, музыкальными инструментами, технической документацией и т.д.) для выполнения ими трудовых обязанностей.

2.4. Работодатель обеспечивает безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в Школе искусств регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить работника под роспись:

- с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (должностной инструкцией, положением по охране труда и т.п.);
- с Коллективным договором.

3.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором.

3.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.72.1, ст. 72.2).

3.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- пред пенсионного возраста (за два года);
- воспитывающим в неполной семье детей в возрасте до 16 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи;
- молодым специалистам.

3.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу.

3.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.9. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности работников или ликвидацией учреждения предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением тарифной ставки.

3.10. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации учреждения трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

4. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Вопросы оплаты труда регулируются Положением о системе оплаты труда, Положением о премировании, штатным расписанием.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.3. Заработная плата выплачивается работникам 5 и 20 числа каждого месяца.

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

4.5. Бухгалтерия Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Комсомольская детская школа искусств» за один день до оплаты труда работника выдает ежемесячно распечатку о заработной плате каждому сотруднику.

4.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.7. Труд работников административно – обслуживающего персонала оплачивается повременно, т.е. в зависимости от количества проработанных дней и в соответствии со штатным расписанием.

4.8. Аттестация преподавателей проводится в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010г. №209).

4.9. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок за образцовое выполнение трудовых обязанностей и за другие достижения в работе в пределах утвержденного на год фонда оплаты труда, согласно «Положения о материальном стимулировании работников»

4.10. За выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника (из числа обслуживающего персонала), работодатель имеет право использовать систему надбавок в пределах фонда оплаты труда.

4.11. На период временно отсутствующих преподавателей назначаются на замещение преподаватели с оплатой за фактически отработанные часы в пределах фонда оплаты труда.

4.12. Труд педагогических работников оплачивается согласно утвержденной на учебный год тарификации. При нагрузке свыше 36 часов в неделю необходимо заявление на имя директора о согласии работника на сверхурочную работу.

4.13. Работодатель обязан известить работников о введении новых условий оплаты труда в сторону уменьшения или изменений существенных условий труда не позднее, чем за два месяца.

4.14. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается семье или лицу, находящемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время и время отдыха регламентируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, а также в настоящем Коллективном договоре.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы искусств устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Рабочий день для педагогического персонала начинается в соответствии с учебным расписанием, составленным заместителем по учебной работе и утвержденным директором Школы искусств. Рабочий день не должен превышать 8 часов астрономических, что должно учитываться при составлении расписания.

5.4. Режим рабочего времени предусматривается шестидневной рабочей неделей с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников; с пятидневной рабочей неделей – для административно – обслуживающего персонала. Для сторожей (вахтеров) устанавливается скользящий график работы. Работодатель предоставляет трудовому коллективу информацию об изменении графика работы в праздничные дни не менее чем за 4 дня.

5.5. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню уменьшается на один час, а уроки проводятся по 30 минут без перемен.

5.6. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в удобное для них время, но без ущерба для работы.

5.7. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников и других работников Школы искусств. В эти периоды работодатель может привлечь преподавателей к выполнению работы по их специальности, организационным мероприятиям в пределах времени, не превышающим учебной нагрузки до начала каникул.

5.8. В каникулярное время для педагогических работников устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя (суббота, воскресенье – выходной), с учетом распределения часов на пять рабочих дней.

5.9. Работодатель может по желанию работника предоставить отгул (выходные дни) в каникулярное время за сверхурочные часы, если эти часы не были ранее оплачены.

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

5.11. Ежедневный отдых работников не может быть менее 12 часов с момента окончания одного рабочего дня и до начала другого.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. При совпадении выходного и праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Если в соответствии с распоряжением работодателя о выходе на работу, не предусмотренного графиком работы, сотрудник работает в праздничный день, то предоставляется один оплачиваемый день отдыха; для преподавателей дни отдыха предоставляются в каникулярное время. Привлечение работников Школы искусств 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.

5.13. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него должностных обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также иных мер, предусмотренных действующим законодательством. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание (устное предупреждение);
- выговор (письменное предупреждение), фиксируется в приказе;
- увольнение.

5.14. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме на основании ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

6. ОТПУСКА

6.1. 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 извещён 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.

6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

6.3. Работникам из числа административно – обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.4. 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. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

6.5. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения работников, не использовавших отпуск. По письменному заявлению

работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в пределах фонда оплаты труда, а также с согласия администрации.

6.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения работодателя может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, но не более одного месяца в течение года.

6.7. Отпуска по беременности и родам предоставляются согласно статье 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются отпуска, оплачиваемые в установленном порядке.

6.9. Педагогическим работникам предоставляется не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» ст.46 (ст. 335 ТК РФ).

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда работодатель Школы искусств обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, экологических и иных мероприятий, вследствие этого работодатель обязуется:

- обеспечить нормальный тепловой режим в осеннее – зимний период;
- обеспечить коллектив медицинской аптечкой с необходимыми медикаментами;
- организовать ежегодный медицинский осмотр работников;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников. При возникновении таких ситуаций оказывать пострадавшим первую помощь;
- обеспечить организацию контроля, за состоянием условий труда на рабочем месте, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2. Работодатель обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

7.3. Для всех поступающих на работу лиц организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, проводит инструктаж по охране труда.

7.4. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.5. Обеспечивает работников (уборщик служебных помещений) спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

7.6. Организует контроль, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

7.7. Работники обязуются:

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

7.7.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты;

7.7.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.7.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.7.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.7.6. Соблюдать трудовую дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка Школы искусств, требования пожарной безопасности.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ

8.1. Не привлекать беременных женщин к сверхурочным работам и работам в ночное время.

8.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.2.1. В случае производственной необходимости привлекать к сверхурочным работам, работам в ночное время, работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей, в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в сверхурочное время, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

8.2.2. Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в месяц.

8.2.3. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, по их просьбе использование ежегодных отпусков в летнее или удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней – в период, когда позволяют производственные условия.

8.3. В целях рационального трудоустройства молодежи, обеспечения их профессионального роста и развития, работодатель принимает на себя обязательства:

8.3.1. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Работодатель имеет право выдать материальную помощь работнику в связи со смертью близкого родственника (супруга (супруги), родителей, детей) при наличии экономии фонда оплаты труда.

9.2. Работодатель имеет право выдать материальную помощь работнику в связи с тяжелым финансовым положением в пределах экономии фонда оплаты труда.

9.3. Работодатель имеет право назначить материальную помощь работнику в пределах экономии фонда оплаты труда в связи с юбилейными датами (50 , 55 лет – для женщин; 50, 60 лет – для мужчин);

9.4. Работодатель имеет право назначить материальную помощь в иных случаях.

10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы искусств.

10.2. Работодатель с учётом мнения представителя работников определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

10.3. Преподаватели имеют право повышать профессиональную квалификацию при направлении работодателем на курсы, семинары и другие формы обучения в пределах имеющихся средств на вышеуказанные цели.

10.4. В случае направления для повышения квалификации за работником сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

10.5. Предоставляются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

Стороны не реже чем 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

11.3. Представитель работников содействует работодателю при условии выполнения им Коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

11.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего Коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.