

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Кытмановская детская школа искусств»
На 2021-2024 г.г.

Представитель работников трудового
коллектива МБУДО «Кытмановская ДШИ

 Магидов Е.В.

23.03.2021 года

Директор МБУДО
«Кытмановская ДШИ»

 Т.С. Назаренко

23.03.2021 года

Коллективный договор
принят уполномоченную
регистрацию в ИЭИ ГСН
по Кытмановскому и Талмасалу
районам
16 июля 2021 г.
Регистрационный номер № 95
директор ИЭИ ГСН Зубарева Т.А.



1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем МБУДО «Кытмановская детская школа искусств» в лице Директора Назаренко Татьяны Сергеевны (далее «Работодатель»)

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договорённостями, достигнутыми в районном отраслевом соглашении по учреждениям культуры Кытмановского района Алтайского края.

Стороны коллективного договора

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель МБУДО «Кытмановская детская школа искусств». представитель работников в лице Шафеевой Екатерины Викторовны, представитель работодателя в лице Назаренко Татьяны Сергеевны, директора МБУДО «Кытмановская детская школа искусств», действующий на основании Устава.

Предмет и сфера действия договора

1.2. Предметом настоящего договора является положение об условиях труда: режим рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, социально и жилищно-бытовом в, дополнительных по сравнению с действующим законодательством социальных льготах и гарантиях. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ДШИ.

В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнительные изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Ни одна из сторон не может в течении установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от выполнения обязательств коллективного договора в соответствии с действующим законодательством (ст. 55 ТК РФ).

1.3 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома, в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учёт мотивированного мнения, согласования и др.:

1) правила внутреннего трудового распорядка работников МБУДО «Кытмановская ДШИ»

2) отраслевое положение об оплате труда работников учреждений культуры Кытмановского района всех типов (бюджетных, казенных)

3) отраслевое положение о стимулирующих выплатах МБУДО «Кытмановская ДШИ»

4) перечень профессий и должностей, которым выдается бесплатная спецодежда.

2. Трудовой договор.

2.1 трудовые отношения при приёме на работу оформляются заключением трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, законодательными и нормативно-правовыми актами и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределённый срок. В содержании трудового договора включаются показатели, определяющие условия труда. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством (ст.58 ТК РФ, ст.59 ТК РФ)

Работник имеет право заключить трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутренние совместительства).

2.3 Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и другими локальными актами, действующими в учреждении, провести инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

2.4 В трудовом договоре указываются соответствующие моменты условий труда: режим рабочего времени и отпуска, условия оплаты труда, доплаты, надбавки, льготы, компенсации и др. (ст.57 ТК РФ).

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

2.6 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ.

3. Рабочее время.

3.1. Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учётом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ (приложение №1 к коллективному договору).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного работникам. В ДШИ установлена шестидневная рабочая неделя.

Продолжительность ежедневной работы педагогических работников определяется утвержденным директором расписанием.

3.2. Объём учебной нагрузки устанавливается работодателем, исходя из количества часов учебного плана, образовательных программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий ДШИ.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год для преподавателей, для которых ДШИ является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества групп и учащихся.

3.3. Объём учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку устанавливается только с письменного согласия педагога.

4. Время отдыха.

4.1. Время отдыха – время, в течении которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад. (ст.112 ТК РФ).

4.2. Работа в нерабочие, праздничные дни компенсируется предоставлением дополнительных дней отдыха.

4.3. В ДШИ шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днём является воскресенье.

4.4. Отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 дней, преподавателям и директору ДШИ удлинённый, основной, оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учётом выбранного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных актов.

График обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён за 2 недели до его начала.

4.6. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течении двух лет подряд ст.123ТК РФ.

4.7. Преподавателям ДШИ предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на один год при наличии стажа 10 лет, согласно личного заявления ст. 335 ТК РФ.

4.8. Администрация школы вправе предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению, продолжительностью которого определяется по согласованию между работником и работодателем. ст. 126 ТК РФ.

4.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ

4.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом день увольнения считается последний день отпуска. Ст.127 ТК РФ

4.11. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если работник по совместительству не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

4.12. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Ст. 286 ТК РФ

4.13. Отпуск без сохранения заработной платы.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

5. Оплата труда.

5.1. Нормы часов работы преподавателей за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы установлены:

18 часов в неделю,

Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка. Норма часов педагогической работы за сутки заработной платы для концертмейстера 24 часа в неделю.

5.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору ДШИ. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

5.3. При невыполнении по независящим от преподавателей причинам объёма учебной нагрузки, установленной тарификации, уменьшения заработной платы не производится.

5.4. За время работы в период осенних, весенних, зимних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, оплата труда педагогический работников ДШИ производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены образовательного процесса.

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день установленный правилами внутреннего трудового распорядка ст.136 ТК РФ.

5.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком, либо в ином отпуске устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.7. Почасовая оплата труда педагогическим работникам ДШИ применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по каким-либо причинам педагогов, продолжающегося не свыше двух месяцев.

5.8. Время простоя не по вине работника оплачивается: если по причинам независящим от работника и работодателя – в размере заработной платы, установленной при тарификации не зависимо от количества дней, недель в месяце.

5.9. Работникам ДШИ устанавливаются надбавки стимулирующего характера согласно положению (Приложения к коллективному договору №2)

5.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не мене двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается ст.157 ТК РФ

6. Закрепление квалифицированных работников, развитие их профессионализма.

6.1. В целях развития профессионализма работодатель обязуется:

а) систематически проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности и 1 раз в 5 лет проводить аттестацию на подтверждение и повышение квалифицированной категории;

б) обеспечивать систематическое прохождение курсов повышения квалификации педагогических работников;

в) способствовать взаимодействию с учреждениями профессионального образования;

г) обеспечить формирование фонда современной учебной литературы, учебного оборудования, наглядных пособий.

6.2. Предоставление гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые, предусмотренных ст.173 ТК РФ

6.3. В соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений вести оплату труда соответственно квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

7.1. Работодатель обязуется:

Ежемесячно подавать сведения в Краевое государственное казённое учреждение «Центр занятости населения Кытмановского района» о наличии вакантных рабочих мест (должностей) в ДШИ (ст.25 Закона о занятости).

7.2. Уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.3. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращённых должностей работников, перечень вакансий. Предполагаемые варианты трудоустройства.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой квалификацией ст.179 ТК РФ, а также лица предпенсионного возраста (за 2-3- года до пенсии), проработавшие в ДШИ свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

7.5. Освобождённым работникам предоставляются гарантии и компенсационные выплаты, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

8.1. Специалистам ДШИ выплачивать ежемесячно компенсацию на оплату жилищно - коммунальных услуг и приобретении твёрдого топлива (согласно Постановлению Алтайского края от 29.02.2012 года №99, Закон Алтайского края от 03.11.2005 года №88 ЗС («О размерах, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа»)).

8.2. Ежемесячная денежная компенсация за методическую и книгоиздательскую литературу, включенная в оклад педагогическим работникам (ФЗ от 29.12.2012 года № 273 ФЗ «Об образовании в РФ»).

8.3. Работникам, успешно обучающимся заочно в высших и средних специальных учебных заведениях культуры, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять отпуск с сохранением средней заработной платы.

8.4. Выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи:

- призывом работника на военную службу;
- увольнение на пенсию по возрасту (при наличии экономии средств фонда заработной платы).

8.5. В целях усиления эффективности и качества работы педагогических работников производится премирование по результатам работы за квартал, год, а также одновременно. Премирование работников производится в пределах средств, выделяемых на оплату труда согласно положения о порядке и условиях премирования премиальных выплат (Приложение №3).

9. Условия работы, охрана и безопасность труда.

Работодатель обязан обеспечить:

9.1. Безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.2. Оборудованием, инструментами и иными средствами необходимыми для исполнения трудовых обязанностей работниками.

9.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.

9.4. Приобретение и выдачу за счёт собственных средств спец. Одежды, спец. Обuvi и средства индивидуальной защиты на работах, выполняемых в особых условиях, связанных с загрязнением. (Приложение №4)

9.5. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим.

9.6. Проведение инструктажей по пожарной безопасности и охране труда по утвержденным инструкциям.

9.7. Недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний ст. 212 ТК РФ.

9.8. Соблюдать требования охраны труда.

9.9. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.10. Проходить инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

9.11. Немедленно извещать вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей ст. 214 ТК РФ.

Каждый работник имеет право на:

9.12. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

9.13. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

9.14. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности), среднего заработка во время прохождения медицинского обследования ст. 213 ТК РФ.

Санитарно- бытовое обслуживание работников.

9.15. В соответствии с требованиями охраны труда в ДШИ оборудовать помещение для отдыха с наличием аптечки.

10. Заключительное положение.

10.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении этого срока действует до тех пор, пока стороны не заключат новый договор.

- 10.2. Стороны имеют право продлевать действия коллективного договора на срок не более трёх лет.
- 10.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ДШИ.
- 10.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения договора с руководителем организации.
- 10.5. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
- 10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течении 7 дней после его подписания.
- 10.7. Подписанный сторонами коллективный договор в двух экземплярах с приложениями в течении 7 дней направляется для подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по регистрации коллективных договоров.
- 10.8. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором вновь поступивших на работу до подписания трудового договора.

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников учреждений культуры и образования в сфере культуры Кытмановского района.