

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор
МБУДО «Искровская ДШИ»




Захарова Е.А./

« 11 » февраля 20 19 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО «Искровская ДШИ»




/Хотькова Т.В./

« 11 » февраля 20 19 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Искровская детская школа искусств» муниципального образования –
Рязанский муниципальный район Рязанской области
на 2019 - 2021 годы**

Коллективный договор утвержден
на заседании профсоюзного комитета
МБУДО «Искровская ДШИ»
Протокол № 1 от 11.02.2019 г

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ 390035, г. Рязань, ул. Толстого, д. 10
Зарегистрировано <u>28.02.2019</u>
№ <u>80</u> 

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работодателем и работниками в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Искровская детская школа искусств» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области (далее - учреждение).

1.2 Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, является гарантом социальной защищенности работников, направлен на выполнение требований законодательства о труде и условий, заключенных в настоящем договоре.

1.3 Предметом настоящего договора является выполнение законодательных положений об условиях труда и его оплате (рабочее время, время отдыха, ежегодные отпуска и их продолжительность, охрана труда, улучшения условий труда, дисциплина труда, последствия ее нарушений, охрана здоровья работников при выполнении своих

1.4 Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Работодатель - Администрация учреждения в лице директора Захаровой Елены Анатольевны (далее - работодатель);
- Профсоюзный комитет учреждения в лице председателя Хотьковой Татьяны Васильевны (далее - профком).
- Трудовой коллектив учреждения (далее - работники).

1.5 Работники учреждения поручают председателю первичной профсоюзной организации (далее - профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем учреждения по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором.

1.6 Председатель профкома выступает полномочным представителем работников

- при разработке и заключении Коллективного договора;
- при ведении переговоров по Коллективному договору;
- при контроле исполнения Коллективного договора.

1.7 Работодатель в лице директора учреждения обязуется:

- обеспечивать сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение профкома по вопросам управления учреждением;
- осуществлять контроль за обеспечением безопасности жизни и здоровья работников;
- осуществлять контроль за выполнением трудовых прав, законных интересов и должностных обязанностей работников;
- осуществлять непосредственное участие в случаях возникновения разногласий по вопросам труда, трудовой дисциплины, охраны труда;
- не принимать локальных актов (приказов, распоряжений), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, прописанными законодательством о труде и настоящим Коллективным договором;
- содействовать деятельности профкома учреждения, не вмешиваться в его работу, не ограничивать законные интересы и права работников, их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

1.8 Профсоюзный комитет в лице председателя профкома обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
- содействовать эффективной работе учреждения присущими ему методами;
- добиваться улучшения условий труда работников учреждения;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в учреждении в соответствии с законодательством.

1.9 Работники обязуются:

- качественно и добросовестно выполнять свои обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения, в случае поломки, порчи или исчезновения какого - либо имущества незамедлительно сообщать об этом факте администрации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- педагогические работники обязуются проходить медицинское обследование, так как находятся в непосредственном контакте с детьми. Медицинское обследование необходимо проходить в летнее каникулярное время до 31 августа текущего года. В противном случае данная категория работников не будет допускаться до выполнения своих непосредственных трудовых обязанностей;
- стороны настоящего договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение любой из сторон по сравнению с условиями, содержащимися в законодательстве России.
- Условия настоящего Коллективного договора обязательны для обеих сторон.

1.10 Настоящий Коллективный договор разработан и заключен на основе принципов равенства сторон, законности, полномочности представителей сторон, свободы выбора в обсуждении и принятии решений, составляющих содержание настоящего Коллективного договора, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением и взаимной ответственности сторон.

2. 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, а также настоящим Коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и

продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с общим собранием трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6 При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и сокращения контингента учащихся учреждения.

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

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

2.7 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, 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.

2.8 Учебная нагрузка преподавателям, 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 педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп; сокращение контингента учащихся;
- 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);
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

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

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

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, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении сотрудником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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 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.

2.14. При заключении трудового договора работник обязан предъявить следующие документы:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
- Трудовую книжку, кроме случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу в качестве совместителя.
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
- Документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
- Документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- Справка о наличии (отсутствии) судимости.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1 Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2 Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку,

переподготовку и повышение квалификации работников не реже чем один раз в три года.

3.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, своевременно оплатить ему 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).

3.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 177 ТК РФ.

3.5 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.2 В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём.

4.3 Режим рабочего времени учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4 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.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.6 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

4.7 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 методической, организационной и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. 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.

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

4.9 Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска преподавателей составляет 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002г. №724 «О продолжительности ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изменениями и дополнениями), обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

4.10 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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. ст. 124, 125 ТК РФ.

4.11 Работодатель обязуется:

➤ Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье -1 календарный день;
- для проводов детей в армию -1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- и другие случаи.

➤ Предоставлять работникам отпуск вне графика:

- по семейным обстоятельствам;
- после перенесения болезни;
- при обстоятельствах, заранее не предвиденных.

➤ Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем (ст.335 ТК РФ).

5. Оплата и нормирование труда

5.1 Оплата труда работников учреждения устанавливается:

- в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников учреждения;
- в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах;
- на основании Тарификационной ведомости по оплате труда педагогических работников учреждения и Штатного расписания учреждения.

5.2 Заработная плата включает в себя:

- оплату труда по должностным окладам;
- компенсационные выплаты;
- доплаты и надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда;

- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.3 Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания или отраслевой награды – со дня его присвоения;
- при наступлении необходимого стажа работы;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

5.4 Заработная плата выплачивается работникам 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

5.5 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения, за исключением обстоятельств, не зависящих от руководителя.

5.6 При выплате заработной платы работодатель обязан через расчетный листок извещать ежемесячно каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ст. 136 ТК РФ)

6. Охрана труда и здоровья в учреждении

Работодатель обязуется:

6.1 Проводить ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.2 Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

6.3 Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

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

6.5 Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда;

6.6 Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

6.7 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

6.8 Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников 1 раз в год.

7. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

7.1 Взаимоотношения работодателя и первичной профсоюзной организации учреждения (далее - профком) строятся на основании законодательства и настоящего Коллективного договора;

7.2 Профком учреждения действует на основании Устава профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 19 Конституции РФ, ФЗ о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности);

7.3 Для осуществления уставной деятельности профкома администрация учреждения беспрепятственно представляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым, учебным и финансовым вопросам, связанным заработной платой;

7.4 Профком информирует работников о деятельности профорганизации, оповещает о предстоящих мероприятиях;

7.5 Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с участием профкома;

7.6 Директор, иные должностные лица администрации содействуют профкому в его деятельности;

7.7 Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзного комитета членские взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов профсоюзного комитета, в размере 1 % от суммы заработной платы без учета больничных листов. Перечисление пойдет в день получения заработной платы;

7.8 Трудовые гарантии представителям профсоюза предоставляются в соответствии со ст. ст. 25, 27 Федерального закона о профсоюзах.

7.9 Профком обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения настоящего Коллективного договора, добиваться их неукоснительного выполнения.

7.10 Профком обязуется информировать администрацию о профсоюзных мероприятиях, связанных с использованием школьных помещений.

8. Заключительные положения

8.1 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года (ст.43 ТК РФ) и действует с момента его подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

8.2 Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

8.3 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения (в течение всего срока реорганизации);
- при смене формы собственности учреждения (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидации)

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

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

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

8.7 Стороны рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.8 Стороны 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.

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

8.10 В случае необходимости изменения или дополнения Коллективного договора, последний будет действовать в тех положениях, которые не подлежат изменению.

8.11 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

8.12 Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры.

8.13 Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании членов профсоюзного комитета. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор.

Прошито,
пронумеровано и
скреплено печатью
11 (Одесса)
Директор МБУДО
«Искровская ДШИ»
Е.А. Захарова

