

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Краснощёковская детская школа искусств»
на 2016-2018 годы.

От работодателя: Директор
муниципального бюджетного
учреждения

От работников: Председатель
первичной профсоюзной организации

«Краснощёковская ДШИ»



С.А. Акулова

Т.А. Бондарева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в КГКУ Центр занятости населения Краснощёковский район.

Регистрационный номер 2560092 феврале 2016 года

Руководитель КГКУ ЦЗН Краснощёковский район



Л.Н. Бердюгина

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Краснощёковская детская школа искусств».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в редакции от 24.11.95г., с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников детской школы искусств (далее – школа) 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, иными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями «О порядке разрешения трудовых споров» от 23.11.95г., «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.96г., Закон Алтайского края «О социальном партнёрстве в Алтайском крае» от 01.12.97г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком), работодатель в лице его представителя – директора Холодулиной Т.И.

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 доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

1.8. При реорганизации (слияния, присоединении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

- положение о премировании работников;
- другие локальные нормативные акты.

1.17 Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками через профком:

- учёт мнения 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 ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем школы с учётом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.6. При установлении преподавателям, для которых данная школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на новый учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по

учебным планам и программам, сокращения количества часов. В зависимости от количества часов, предусмотренным учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя школы, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, (групп);
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх 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, проведении эксперимента, изменение сменности работы школы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 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 существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73,

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 школе 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 школе.

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

2.14. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными Федеральными законами;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.15. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

3.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет форму профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития школы.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт бюджетного финансирования.

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования, при получении ими образования, соответствующего уровню впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. 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 массовые высвобождения, 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.

4.2. Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией школы (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в школе более 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награждённые государственными наградами в связи с

педагогической деятельностью, не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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.

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, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов преподавателям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников, имеющих детей-инвалидов до 18 лет, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трёх лет.

5.9. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

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 учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно - воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории школы, охрана школы и т.п.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, 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.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении в семье ребёнка - 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим пенсионерам;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, полученного при исполнении ими обязанностей военной службы - 2 дня.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определённых учредителем и (или) Уставом школы.

5.14. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работниками (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по школе, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Руководитель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны, исходя из того, что:

6.1. Работа труда работников Учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раза в месяц в денежной форме.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании, дающем право на повышение размера (ставки) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания –со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение оплаты разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Основные права и обязанности сторон:

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процента (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день.

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

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несёт руководитель школы.

7. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.2. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от заработной платы.

7.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённым с учётом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам (приложение №3).

7.4. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату выходного пособия в размере 1 ставки минимальной оплаты труда, соответствующей 1 разряду по ЕТС, следующим категориям уволенных работников: получившим трудовое увечье в школе, имеющим стаж работы в данной школе свыше 10 лет; всем работникам, уволенным в связи с ликвидацией школы; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №4) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

8.3. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

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

8.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должность) и среднего заработка.

8.7. Обеспечить наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Работники обязаны:

8.8. Соблюдать требования охраны труда;

8.9. Немедленно извещать вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

8.10. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.11. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

9.1. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

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

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

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

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

9.8. Работодатель с учётом 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- определение норм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Работодатель и представительный орган несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

10.3. Работодатель обеспечивает ознакомление с ним работников, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу.

10.4. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально- трудовые права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь крайнюю меру их разрешения – забастовку.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

Приложение 1 к коллективному договору
Краснощёковской детской школы искусств
Рег.№01-03 от 01 февраля 2016 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Порядок исчисления заработной платы работникам образования устанавливается на основе Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников Просвещения, утвержденной приказом Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 № 94 с изменениями и дополнениями; Рекомендаций о порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений (Приложение к письму Минобразования России и профсоюза работников образовательных учреждений народного образования и науки РФ от 16.01.2001 № 20-58-196\20-5\7).

Кроме того учитывается постановление правительства РФ от 14 октября 1992 года № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки» и другие нормативные правовые акты, регулирующие условия оплаты труда работников образовательных учреждений.

- 1.1 Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебными образовательными программами; обеспеченностью кадрами.
- 1.2 Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работников.
- 1.3 Детальное распределение рабочего времени преподавателей регламентируется в Правилах Внутреннего Трудового Распорядка Школы.
- 1.4 Техническому и вспомогательному персоналу заработная плата устанавливается в соответствии с разрядами по единой тарифной сетке и правилами внутреннего трудового распорядка.

2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ

Данное положение устанавливает оплату труда преподавателей, исходя из учебной нагрузки, а также времени затрачиваемом на иную педагогическую работу (проверку тетрадей, заседание педсоветов, методобъединений и т.д.)

2.1 Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 18 часов в неделю: преподавателям 1-8 классов общего музыкального, художественного, хореографического образования с пятилетним сроком обучения, 1-8 классов школ искусств с семилетним сроком обучения;
- 24 часа в неделю: музыкальным руководителям и концертмейстерам.

2.2 Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если невозможно догрузить педагогической работой;

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.3 Преподавателям разрешена работа по совместительству в порядке внутреннего совместительства и по аналогичной должности (специальности) в других учебных заведениях.

2.4 Оплата труда работников устанавливается на основе тарификационного списка преподавателей и приложения к нему и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностного оклада, установленного в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий оплаты труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- процентные надбавки к заработной плате за сельскую местность и другие.

2.5 Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня

предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования, или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставки зарплаты на их фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

3.1 Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.2 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течении учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.3 Лицам, работающим на условиях почасовой и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.4 Почасовая оплата применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей продолжавшегося не свыше двух месяцев.

ДОПЛАТЫ.

Доплаты за дополнительную работу устанавливаются:

- доплата за организацию, проведение и контроль методической работы в школе в размере 0,5 ставки 12 разряда ЕТС;
- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии, должности или обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение временно отсутствующего работника.

Приложение 2 к коллективному договору
Краснощёковской детской школы искусств
Рег.№ 01-03 от 01 февраля 2016года

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНЫХ ПОощРЕНИЯХ И
МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ КРАСНОЩЕКОВСКОЙ
ДЕТСКОЙ ШКОЛЫ ИСКУССТВ.

1. Общие положения.

Настоящее положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников школы в развитии творческой инициативы и активности при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения:

- премирование за успешное и качественное выполнение особо важной работы;
- оказание материальной помощи.

2. Виды выплат материальной помощи.

Работодатель обязуется за счет и в пределах образованного в установленном порядке фонда оплаты труда из средств экономии выплачивать единовременные вознаграждения в следующих размерах:

- 2.1. По достижении работником возраста 50, 55 лет выплачивается вознаграждение в размере одной тарифной ставки.
- 2.2. Материальная помощь выплачивается:
 - на похороны близких родственников (родители, супруги, дети) – 2 оклада;
 - на рождение ребенка – 1 оклад;
 - на свадьбу самого работника – 1 оклад;
 - при пожаре, краже, иных бедствиях – до 1 оклада (в соответствии с понесенным ущербом).

3. Порядок выплаты материальной помощи и материальных поощрений.

- 3.1. Материальное поощрение или материальная помощь выплачивается на основании приказа директора по согласованию с профсоюзным комитетом и трудовым коллективом по обстоятельствам, перечисленным в пункте 2.
- 3.2. Материальные поощрения могут также выплачиваться за особые условия труда, участие в творческой, концертной, общественной жизни села и района.
- 3.3. В качестве поощрения выплачивать премию ко дню учителя (размер и источник выплат решать дополнительно).
- 3.4. Все материальные поощрения и материальную помощь выплачивать из средств экономии фонда оплаты труда и из собственных средств.

4. Дополнительные положения

- 4.1. Оказывать помощь неработающим пенсионерам (ушедшим на пенсию из организации) по мере возможности.
- 4.2. Чествовать неработающих пенсионеров в день пожилого человека с вручением подарков.