

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Лесновская детская школа искусств «Парус»
Муниципального образования –
Шиловский муниципальный район Рязанской области
На 2021 – 2023гг.

Коллективный договор утвержден
на общем собрании работников 29.04.2021 (протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с «14» мая 2021 года

От работодателя
Директор

_____ Т.В. Поверина

«__» _____ 20 __г.

От работников
Председатель
Профсоюзной организации

_____ Н.В. Карнаухова

«__» _____ 20 __г.

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 «Лесновская детская школа искусств «Парус» муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работники школы (далее – Работники) в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета Карнаухова Надежды Викторовны.

работодатель – администрация муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области (далее – работодатель) в лице директора Повериной Татьяны Викторовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией в соответствии со ст.30, 31 ТК РФ.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения за исключением пунктов 4.11, 4.13, 4.15, 4.16.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации, переизбрания председателя профсоюзного комитета.

1.8. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.13. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.14. Настоящий договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовой договор с работником заключается при приеме на работу в письменной форме на неопределенный срок. Возможно заключение трудового договора с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы. При приеме на работу возможно установление для работника срока испытаний до 3 месяцев в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения, а также ознакомить работника с положением ст. 59 ТК РФ.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим Коллективным договором, являются недействительным.

До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (приложения 1,2,3)

Работодатель соблюдает предусмотренный ТК РФ и Законом «Об образовании в Российской Федерации» порядок приема и увольнения сотрудников, их перевод на другую работу.

2.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным сообщением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя (приложение 1,2,3,).

2.3. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.4. При приеме на работу в Учреждение, помимо предъявления установленных законодательством документов (трудовой книжки, паспорта, военного билета для военнообязанных) требуется предоставление документа о специальном педагогическом образовании (для педагогических работников), о состоянии здоровья, об отсутствии судимости, согласие на обработку персональных данных, а также разрешение на запрос о трудовой деятельности с предыдущих мест работы.

2.5. Лица, поступающие на работу в Учреждение, проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование работников проводится ежегодно.

2.6. На педагогических работников не распространяется ограничение в приеме на работу лиц, связанных между собой родством.

2.7. Расторжение трудового договора с работником на основании сокращения численности или штата работников возможно при условии предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.8. Изменение структуры или статуса учреждения, органов его управления могут осуществляться при условии уведомления профсоюзного комитета не менее чем за 3 месяца.

2.9. Прием на работу без трудовой книжки не допускается. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Работодатель обязан при приеме сотрудника на работу проверить оформление трудовой книжки в соответствии с трудовым законодательством.

2.10. Работодатель по согласованию с работником формирует основную информацию о трудовой деятельности и о трудовом стаже в электронном виде (ФЗ от 16.12.2020г. №439)

По желанию Работника ведение сведений о трудовой деятельности возможно как в электронном, так и в бумажном виде.

2.11. Для лиц, впервые поступающих на работу после 1 января 2021 года, предусмотрено ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Трудовая книжка указанным работникам оформляться не будет (ТК РФ 01.01.2021г. ст. 66.1).

3. Оплата труда и нормы труда

3.1. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям и концертмейстерам, для которых учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объём и преемственность классов с учетом рекомендаций методических объединений.

3.2. Установленный в начале года объём нагрузки не может быть уменьшен в течении учебного года и на следующий год по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и программ, либо сокращения количества классов.

В случае выбывания учащегося в течении учебного года по уважительной причине (болезнь, академический отпуск, смена места жительства др.), педагог имеет право на восполнение этих часов предметами, предусмотренными учебными планами и программами. Это имеет место, если эти предметы не были включены в тарификационную нагрузку преподавателя на начало учебного года по инициативе Работодателя (при наличии письменного соглашения Работодателя с преподавателем). Если же по письменному соглашению преподаватель в начале учебного года отказался (по письменному заявлению) от часов учебного плана, то он не имеет право на эти часы в середине учебного года.

Объём учебной нагрузки может быть изменен только с письменного согласия работника.

Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, может иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.

Прием на работу преподавателей производится только на вакантные должности.

3.3. Работодатель своевременно проводит работу по тарификации педагогических работников, её уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификации работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.4. При наличии средств устанавливаются повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты к окладам. Размеры и условия осуществления этих выплат конкретизируются в локальных актах (приложение 2,3).

3.5. Заработная плата работникам выдается не позднее 8-го и не позднее 23-го числа каждого месяца.

3.6. При изменении существенных условий труда Работодатель обязан известить работников об этом не позднее, чем за два месяца.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению в том что:

4.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым учебным планом. Рабочая неделя педагогических работников состоит из 6 рабочих дней.

Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю по трудовому договору.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для этих категорий работников возможно установление 5-дневной рабочей недели.

4.3. Для сотрудников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю, в возрасте от 15 до 16 лет – 24 часа в неделю.

4.4. Работа в каникулы организуется по особому графику. Продолжительность рабочего времени, а также занятость работников в каникулы распределяется в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул.

4.5. За работу в праздничные и выходные дни по инициативе Работодателя и выполнение несвойственных функций с согласия Работника предоставляется, по согласованию с профкомом, выходной день (за отработанное время до 4-х часов один день, свыше 5-х часов два дня).

4.6. Общим выходным днем является воскресенье.

4.7. Продолжительность ежегодного основного отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней, других сотрудников – 28 календарных дней.

4.8. Работодатель утверждает график отпусков с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации не позднее за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

4.9. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.10. Работодатель обязан предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых и лечение. В период сдачи экзаменов, во время итоговой аттестации определяется иной режим работы и занятость сотрудников.

4.11. Работодатель по согласованию с Отделом культуры и профкомом с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставлять дополнительно оплачиваемый отпуск членам профсоюза за отсутствие в течении учебного года дней нетрудоспособности продолжительностью 3 дня в соответствии со ст. 116 ТК РФ.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.13. Членам профсоюза Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставить дополнительно оплачиваемый отпуск в связи со смертью близких родственников, бракосочетанием работника – 3 дня.

4.14. Педагогические работники учреждения в соответствии со ст. 335 ТК РФ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок предоставления указанного отпуска устанавливается локальным нормативным актом Учреждения

4.15. Работникам школы, являющимися членами профсоюза свыше 3-х лет, чей ежегодный основной оплачиваемый отпуск не превышает 28 календарных дней, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на основании Соглашения между Отделом культуры администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области и Шиловской районной организацией Рязанской областной организацией Российского профсоюза работников культуры, в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры, независимо от территориальной принадлежности:

- свыше 3 лет – 3 дня;
- свыше 5 лет – 5 дней;
- свыше 10 лет – 9 дней;

4.16. Педагогическим, руководящим работникам Учреждения, являющимися членами профсоюза свыше 3 лет, согласно ст. 116 ТК РФ может предоставляться в летнее время дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом производственных и финансовых возможностей ДШИ, в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры, независимо от территориальной принадлежности.

- свыше 3 лет – 3 дня;
- свыше 5 лет – 4 дня;
- свыше 10 лет – 5 дней;
- свыше 20 лет – 6 дней;
- руководителю учреждения – 9 дней;
- заместителям – 6 дней (по согласованию Отдела культуры)

4.17. В связи с тем, что преподавателям школы, вахтеру и гардеробщикам не предоставляется уменьшение продолжительности рабочего времени в предпраздничные дни (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации), это время отдыха – 1 дополнительного дня к ежегодному оплачиваемому отпуску.

5. Охрана и улучшение условий труда

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, работу по охране труда и соблюдению техники безопасности.

5.2. На каждом рабочем месте создать условия труда, соответствующие государственным требованиям охраны труда, обеспечить Работников мебелью, оборудованием, инвентарем, спецодеждой и прочим, необходимым для работы при наличии финансирования.

5.3. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

5.4. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с Работниками.

5.5. Предоставлять Работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

5.6.

1) Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

2) Вновь поступивший работник, который должен пройти испытательный срок в количестве 3-х месяцев, обязан пройти медицинский осмотр за свой счет.

По истечении испытательного срока денежные средства, затраченные работником за прохождение медицинского осмотра, возвращается Работодателем в полном размере.

В том случае, если работник не прошел испытательный срок, то затраченные средства за медицинский осмотр Работодателем не возвращаются.

5.7. Разрабатывать и утверждать Инструкции по охране труда. Своевременно проводить первичные и плановые инструктажи по охране труда и технике безопасности.

5.8. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве. При несчастном случае на производстве, произошедшем по вине Работодателя, работнику выплачивается единовременная компенсация согласно действующему законодательству.

5.9. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других договоров, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся.

Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.10. Обеспечивать отделения школы в плановом порядке новыми музыкальными инструментами, техническими средствами, литературой и учебным реквизитом при наличии финансирования.

6. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

6.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

6.2. Работодатель:

1) включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением;

2) предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства связи и т.д;

3) не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

4) предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам;

5) обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения.

6.3. Стороны признают гарантии работникам, входящим в состав профкома и не освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

1) они не могут подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель профкома – без предварительного согласия выбранного органа территориальной профсоюзной организации;

2) перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома;

3) увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации;

4) члены профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы;

5) члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

6.4. Стороны обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5. Профком, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом Рязанской области «О профессиональных союзах», вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением.

6.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течении двух после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего Коллективного договора.

6.7. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

6.8. Профсоюзный комитет и Работодатель совместно ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

6.9. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства Отдела культуры, представителей Работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года с момента подписания договора. По истечении этого срока Коллективный договор не действует до тех пор, пока стороны не заключат новый договор.

7.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Работодателя и работников в лице председателя профсоюзного комитета.

7.3. Для урегулирования в ходе Коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора осуществляется стороны используют примирительные процедуры в соответствии Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных споров».

7.4. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры.

7.5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.