

Зарегистрирован:

Коллективный договор между работодателем и
коллективом работников муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Стрижевская школа искусств «Гармония»
Оричевского района Кировской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2021-2024 гг. между работодателем
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Стрижевская школа искусств «Гармония»
Оричевского района Кировской области

и коллективом работников в лице представителя
первичной организации Профсоюза работников культуры

Юридический адрес:
612092
ул. Комсомольская д.12
пгт Стрижи, Оричевский район
Кировская область

тел.: (83354) 27-557

Коллективный договор на 2021 – 2024 гг.

Принят на общем собрании трудового коллектива
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Стрижевская школа искусств «Гармония»
Оричевского района Кировской области
01 октября 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключён в целях защиты профессиональных и трудовых прав, социально – экономических интересов членов профсоюза муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Стрижевская школа искусств «Гармония» Оричевского района Кировской области (далее – МБОУ ДО «Стрижевская школа искусств «Гармония», Учреждение) и основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах РФ, соответствующих генеральном, отраслевом и территориальном соглашениях между объединениями работодателей и профессиональными союзами.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице директора МБОУ ДО «Стрижевская школа искусств «Гармония», Кандаковой Ларисы Геннадьевны, действует на основании Устава,
- трудовой коллектив работников МБОУ ДО «Стрижевская школа искусств «Гармония» в лице председателя профкома Петуховой Елены Валентиновны, действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры.

1.3. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе (в соответствии со ст. 43 ТК РФ).

1.4. Данный Договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания договаривающимися сторонами 01.10.2021 г., т.е. действует с 01.10.2021 г. по 30.09.2024 г. в течение 3 лет. В период подготовки нового Договора и до его принятия действует ранее принятый Договор.

Изменения и дополнения в период действия Договора в установленном порядке по обоюдному согласию и по инициативе одной из сторон в соответствии с действующим законодательством.

Все возможные разногласия разрешаются в соответствии с установленным порядком на совместном заседании сторон.

1.5. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.6. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органах труда.

1.7. Администрация обязана ознакомить каждого члена трудового коллектива с данным Договором и обеспечить постоянное хранение экземпляра Договора в МБОУ ДО «Стрижевская школа искусств «Гармония». Профком обязан контролировать реализацию данного пункта.

2. Обязательства коллектива работников

Коллектив работников Учреждения обязуется:

2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

2.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности, по различного рода уважительным причинам, выполнять работу.

2.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.4. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в Учреждении в целом.

2.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для учреждений дополнительного образования.

2.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

2.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

2.10. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению необходимого профессионального образования;
- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.11. Профсоюзный комитет представляет всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Его деятельность направлена:

- на улучшение условий работы и оплаты труда;
- защиту профессиональных интересов работников;
- улучшение условий жизни, в т. ч. медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников, пенсионеров и членов их семей.

2.12. Профсоюзный комитет организует систематический контроль силами общественных инспекторов и комиссии по охране труда за соблюдением Администрацией и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а также, контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

2.13. Профсоюзный комитет периодически, не реже одного раза в три месяца, проверяет выполнение Администрацией предложений общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (один раз в три месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольческих началах проведение "субботников" в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

3. Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников

3.1. Обязательства при заключении трудовых договоров

3.1.1. При приеме, переводе и увольнении работников знакомить под расписку соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору, локальными нормативными актами Учреждения, правами, обязанностями, преимуществами и льготами.

3.1.2. При обращении работника в Профсоюзный комитет по поводу возникших с Администрацией разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий, представлять в профсоюзный комитет проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции Администрации.

3.1.3. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

3.1.4. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- ограничение совмещения профессий и должностей;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

3.1.5. Сокращение штата или численности работников, в т. ч. работников, не являющихся членами профсоюза, Администрация может осуществлять только при предварительном уведомлении Профсоюзного комитета не менее чем за два месяца, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении Профсоюзного комитета.

3.1.6. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в Учреждении после окончания срока договора, в т. ч. в другой должности или на другом рабочем месте, Администрация обязана провести не позднее чем за три дня до окончания срока трудового договора.

3.1.7. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию, в т. ч. досрочную пенсию (по выслуге лет), Администрация, при наличии средств (бюджет, внебюджет), выплачивает единовременную денежную выплату в размере одного должностного оклада.

3.2. Рабочее время и время отдыха

3.2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, определяется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

3.2.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с письменного согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в ординарном размере.

3.2.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с письменного согласия педагогических работников ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактическому объему преподавательской (педагогической) работы).

3.2.5. По соглашению между работником и Администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

3.2.6. Педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству, (ст. 282 Трудового кодекса РФ) выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.2.7. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать для педагогических работников 16 часов работы в неделю (за исключением случаев производственной необходимости по согласию работника).

3.2.8. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

3.2.9. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается только при условии соблюдения требований ст. 99 ТК РФ.

3.2.10. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни (ст. 153 Трудового кодекса РФ) допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и с согласия работника. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3. Предоставление отпуска

3.3.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также со сроками выделенных санаторных путевок.

3.3.2. Педагогические работники имеют право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ.

3.3.3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

3.3.4. Работодатель, в соответствии со ст. 128 ТК РФ, обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- свадьба работника (детей работника) – до 5 дней;
- похороны близкого родственника – до 5 дней;
- по заявлению работника при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения на срок до 30 дней.

3.3.5. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

3.3.6. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 календарных дней.

3.3.7. Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году. Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, по их заявлениям предоставляется дополнительно отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней в году.

3.3.8. Одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

3.3.9. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ.

3.4. Оплата труда

3.4.1. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации (классности), стажа, результатов работы и предельным размером не ограничивается.

3.4.2. Заработная плата работника Учреждения, устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования подведомственных Управлению культуры Оричевского района, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования ««Стрижевская школа искусств «Гармония» Оричевского района, Положением о порядке назначения и выплаты ежемесячных надбавок к должностному окладу за стаж непрерывной работы работникам Стрижевской школы искусств «Гармония»; Положением о порядке назначения премиальных выплат работникам Стрижевской школы искусств «Гармония»; Положением о порядке установления персонального повышающего коэффициента к окладу педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу Стрижевской школы искусств «Гармония»; Положением о порядке выплаты материальной помощи работникам Стрижевской школы искусств «Гармония».

В заработную плату входят:

- базовый должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты;
- оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри Учреждения;

3.4.3. Работодатель в письменной форме извещает 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. Администрация выдает работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее чем за 1 день до выдачи заработной платы.

3.4.4. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в ПАО Сбербанк России на условиях, определенных трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику.

3.4.5. Выплата заработной платы производится 12 и 26 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем дни выплаты заработной платы производится накануне этого дня.

3.4.6. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

3.5. Охрана труда и здоровья

3.5. Стороны Договора рассматривают охрану жизни и здоровья работников Учреждения как наиболее приоритетные по отношению к результатам производственной деятельности и исполняют все действующие законодательные акты РФ по охране труда.

3.5.1. Администрация обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками Учреждения 1 раз в год медицинского осмотра.

3.5.2. Администрация (страхователь) расходует средства государственного социального страхования, направляемые на санаторно–курортное лечение, летний отдых детей, в соответствии с нормативами, определяемыми исполнительным органом Фонда социального страхования по Кировской области.

Решения о распределении средств фонда социального страхования работодатель принимает с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.5.3 Администрация и Профсоюзный комитет Учреждения проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

3.5.4. Администрация своевременно производит паспортизацию условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения.

- Администрация выполняет ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.
- Администрация организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по представлению Профсоюзного комитета обязана проводить внеплановый ремонт.
- В здании Учреждения курение запрещается.
- Администрация принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.
- Администрация отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14°C, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

3.6. Обязательства администрации в области социально-бытового обеспечения работников

3.6.1. Администрация проводит работу по изысканию возможностей для улучшения жилищных условий работников.

3.6.2. Одиноким матерям, работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, если их рабочее время не сокращено по другим основаниям, Администрация устанавливает сокращенный на один час рабочий день.

3.6.3 Администрация совместно с Профсоюзным комитетом Учреждения оказывает материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке выплаты материальной помощи работникам Стрижевской школы искусств «Гармония».

4. Гарантия занятости.

4.1. Работодатель, с участием соответствующего выборного органа профсоюза, осуществляют весь комплекс мер по сохранению рабочих мест, имеющихся на момент подписания данного Договора.

4.2. При необходимости проведения частичного сокращения штатов работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до

начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 части 1 ст.81; ст. 82 ТК РФ).

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ).

С учётом требований статьи 374 Трудового Кодекса РФ работодатель предоставляет гарантии работникам, входящим в состав профсоюзного комитета.

Работодатель предупреждает каждого работника о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца.

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 4 часов в неделю (16 часов в месяц) для самостоятельного поиска работы, с сохранением заработной платы.

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

5. Социальное развитие трудового коллектива, социальное партнёрство.

5.1. Стороны, основываясь на законодательстве РФ, основных принципах социального партнёрства и положения статей раздела 2 Трудового кодекса РФ, считают одной из наиболее приоритетных задач решение социальных вопросов и выработку мер, направленных на достижение высокого уровня социального развития коллектива.

5.2. Администрация Учреждения и профком проводят культурно-массовую и спортивную работу в коллективе.

5.3. Профком содействует в приобретении путёвок для детей работников Учреждения в детские лагеря отдыха.

5.4. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие достижения применяются меры поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование (в случае экономии фонда заработной платы);
- награждение ценным подарком;
- ходатайство о награждении Почётной грамотой;
- ходатайство о награждении Правительственной наградой.

5.5. Членам профсоюза, имеющим профсоюзный стаж работы в учреждении 10 лет и более выплачивается денежное вознаграждение в связи с исполнением юбилейной даты:

- женщины – 50, 55, 60 лет;
- мужчины – 55, 60, 65 лет.

Размер денежного вознаграждения определяется общим собранием членов профсоюза и ежегодно утверждается протоколом.

5.6. Профсоюз оказывает материальную помощь:

- В связи с возникновением у работника потребности в длительном медицинском лечении.
- В связи с рождением ребенка.
- При стихийных бедствиях, несчастных случаях.

Размер материальной помощи определяется общим собранием членов профсоюза и ежегодно утверждается протоколом собрания.

6. Социальные гарантии молодым работникам

6.1. Считать молодыми специалистами работников Учреждения в возрасте до 35 лет (далее молодые работники).

6.2. Молодым специалистам – работникам Учреждения оказываются меры социальной поддержки в соответствии с Положением о порядке установления персонального повышающего коэффициента к окладу педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу Стрижевской школы искусств «Гармония»;

6.3. Профсоюз обязуется оказывать молодым работникам необходимую консультационную помощь по соблюдению трудовых прав.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

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

7.3. Работодатель принимает решение с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным Договором.

7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

7.5. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

7.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

8.1. Работодатель и профком работников Учреждения берут на себя взаимные обязательства в период действия Договора решать трудовые споры, опираясь на соответствующие статьи ТК РФ, путём сотрудничества и переговоров, тесно взаимодействовать в интересах трудового коллектива, членов профсоюза и выполнения производственных задач (ст. 398 – 418, ст. 381 – 397 ТК РФ).

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

8.4. Работодатель и профсоюзный комитет ежегодно подводят итоги выполнения коллективного договора. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.5. В семидневный срок коллективный договор представляется на уведомительную регистрацию.

Договор подписали:

От имени работников:

Председатель профкома _____ (Е.В. Петухова)

От имени работодателя:

Директор Стрижевской
школы искусств «Гармония»

_____ (Л.Г. Кандакова)

Дата принятия коллективного договора «01» октября 2021 г.