

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Краснознаменская детская школа искусств»

Представитель работодателя:



директор МБУ ДО
«Краснознаменская ДШИ»

Дерр М.П.

2020 г.

Представитель работников:

председатель СООС

Романовская И.С.

« 01 » октября 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Краснознаменская детская школа искусств»

на 2020-2023 годы

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий Договор (далее по тексту - Договор) заключен между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Краснознаменская детская школа искусств» (далее по тексту - ДШИ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ДШИ.
- 1.2. 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 ДШИ 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 Договора являются:
- 1.3.1. Работодатель - в лице директора ДШИ Дерр Марии Петровны.
- 1.3.2. Работники - ДШИ в лице председателя СООС (далее - СООС) ДШИ Романовской Иоанны Степановны.
- 1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ДШИ.
- 1.5. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.
- 1.6. Стороны, заключившие Договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.
- 1.7. Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
- 1.7.1. практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- 1.7.2. создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации работодателя;
- 1.7.3. создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- 1.7.4. создания условий, способствующих повышению безопасности труда.
- 1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. СООС обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.
- 1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДШИ, расторжения трудового договора с руководителем ДШИ, реорганизации учреждения в форме преобразования.
- 1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДШИ Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.11. При смене формы собственности ДШИ Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.12. При ликвидации ДШИ Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.14. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДШИ.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с 01.10.2020 года и действует в течении 3-х лет.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления ДШИ непосредственно работниками и через СООС:
- 1.17.1. согласование с СООС;
- 1.17.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 1.17.3. 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;
- 1.17.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе ДШИ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 1.17.5. участие в разработке и принятии Договора.
- 1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения СООС. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и Договором.

II. Права и обязанности работодателя, работников и СТК

2.1. Работники обязуются:

- 2.1.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- 2.1.2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.
- 2.1.3. Способствовать повышению эффективности обучения обучающихся.
- 2.1.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.
- 2.1.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 2.1.7. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у работодателя.
- 2.1.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.1.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба работодателю, его имуществу и финансам.
- 2.1.10. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности.
- 2.1.11. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 2.1.12. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы.
- 2.1.13. Отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий Договора работодателем.

2.2. Работодатель обязуется:

- 2.2.1. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения учебной программы.
- 2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.
- 2.2.3. Предоставлять СООС информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

- 2.2.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность СООС в соответствии с трудовым законодательством РФ и Договором.
- 2.2.5. Сотрудничать с СООС, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.
- 2.2.6. Соблюдать условия Договора, соглашений, трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками.
- 2.2.7. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами (эффективными контрактами) работой.
- 2.2.8. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (эффективным контрактом).
- 2.2.9. Учитывать мнение СООС по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.
- 2.2.10. В недельный срок со дня получения от СООС требования об устранении выявленных нарушений по Договору сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
- 2.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.3. Работники имеют право:
- 2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).
- 2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и Договором.
- 2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом).
- 2.3.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 2.3.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.3.6. На информацию об исполнении Договора и контроле за исполнением Договора.
- 2.3.7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами.
- 2.3.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
- 2.3.9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
- 2.3.10. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- 2.4. Работодатель вправе:
- 2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, Договором и трудовыми договорами (эффективными контрактами).
- 2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 2.4.3. Поощрять работников за добросовестный труд.
- 2.4.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.
- 2.4.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.5. Обязанности СООС:

- 2.5.1. Осуществлять взаимодействие с работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.
- 2.5.2. Совместно с работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы.
- 2.5.3. Осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов работников, контроль соблюдения трудового законодательства РФ у работодателя.
- 2.5.4. Осуществлять контроль состояния охраны труда, представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей.
- 2.5.5. Осуществлять контроль рационального использования работниками рабочего времени и времени отдыха.
- 2.5.6. Осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых работодателем на охрану труда.
- 2.5.7. Оказывать содействие работодателю в обеспечении режима труда и отдыха работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.
- 2.5.8. Проводить среди работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда.
- 2.5.9. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.
- 2.5.10. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата работников.

III. Заключение, изменение и прекращение трудового договора (эффективного контракта)

- 3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), Договором, локальными нормативными актами.
- 3.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.
- 3.3. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один из которых отдается на руки работнику. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 3.4. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, заключается:
 - 3.4.1. на неопределенный срок, с испытательным сроком до 3-х месяцев или без него.
 - 3.4.2. на определенный срок (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.
- 3.5. В трудовом договоре (эффективном контракте) определяются сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объемом учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, льготы и компенсации и др.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения СООС.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором ДШИ с учетом мнения СООС.

3.7. При установлении преподавателям, для которых ДШИ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых ДШИ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе руководителя ДШИ, возможны:

3.10.1. по взаимному согласию сторон;

3.10.2. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;

- отчисления обучающихся, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в ДШИ на все 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);

- восстановления на работе преподавателя, ранее, выполняющего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

- возвращения на работу преподавателя, прервавшего длительный отпуск сроком до 1 года.

В указанных в подпункте 3.10.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) 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, изменение сменности работы ДШИ, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда и премировании работников.

3.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом ДШИ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДШИ.

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

3.13.1. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Договором и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ДШИ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3.14. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан:

3.14.1. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора (эффективного контракта) не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.

3.14.2. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.

3.15. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырёх) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

3.16. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.17. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может

выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.18. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

3.19. В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса РФ, трудовой договор (эффективный контракт) прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.20. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДШИ (ст.91 ТК РФ) и учебным расписанием, утверждаемыми работодателем; условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДШИ, а также приказами и распоряжениями директора ДШИ.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДШИ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

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

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю – педагогам-организаторам, методистам образовательных учреждений.

4.4. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

4.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.6. Работодатель сокращает продолжительность рабочего времени для следующих категорий работников:

4.6.1. получивших уведомление об увольнении по п.1 и 2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, а в иных случаях также с учетом мнения СООС.

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

4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ДШИ.

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 учет рабочего времени в пределах недели.

4.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, дежурство в выставочном, концертном зале и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Составление расписания уроков осуществляется с соблюдением санитарных правил с целью недопущения перегрузки обучающихся и с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей.

Преподавателям, по возможности, при учебной нагрузке не более 24 часов в неделю предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Работодатель вправе привлекать работника в этот день к выполнению обязанностей, входящих в круг должностных.

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

4.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также дежурств педагогических работников по учреждению или в выставочном, концертном залах, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или приказами и распоряжениями директора ДШИ.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. В том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.13. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения СООС не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.14. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременностям и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

4.15. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

4.16.1. женщинам по уходу за ребенком в возрасте 1,5 лет до достижения трех лет;

4.16.2. мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней;

4.16.3. работающим женщинам, опекунам, воспитывающим 2-х и более детей до 14 лет - 14 календарных дней в удобное для них время;

4.16.4. работающим женщинам, опекунам, воспитывающим ребенка-инвалида - 14 календарных дней в удобное для них время;

4.16.5. участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

4.16.6. работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту - до 14 календарных дней в году;

4.16.7. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

4.16.8. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.16.9. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней;

4.16.10. родственникам, для ухода за заболевшим членом семьи, на срок согласно медицинскому заключению;

Кроме того, работникам в связи:

4.16.11. со своей юбилейной датой (50, 55, 60 лет) – 2 календарных дня;

4.16.12. с похоронами родных и близких – до 7 календарных дней;

4.16.13. переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;

4.16.14. работникам для санаторно-курортного лечения, проезд в санаторий и обратно – на необходимое количество дней;

- 4.16.15. работникам, обучающимся без отрыва от производства и в других уважительных случаях – до 15 дней.
- 4.17. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года:
- 4.17.1. длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ДШИ;
- 4.17.2. не предусматривается предоставление длительного отпуска педагогическим работникам, работающим по совместительству;
- 4.17.3. разделение длительного отпуска на части не допускается;
- 4.17.4. возможно присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по письменному соглашению между работником и работодателем;
- 4.17.5. педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности;
- 4.17.6. длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;
- 4.17.7. нахождение педагогического работника в длительном отпуске не предусматривает его оплату, так как является отпуском без сохранения заработной платы.

V. Профессиональная подготовка и переподготовка

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.
- 5.2. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании, один раз в пять лет.
- 5.3. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с СООС.
- 5.4. Работодатель обязуется:
- 5.4.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.
- 5.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- 5.4.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 5.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 5.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников

государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать повышающие коэффициенты педагогическим работникам соответственно полученным квалификационным категориям.

5.4.6. Совместно с СООС готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Договором, трудовым договором (эффективным контрактом), Положением об оплате труда и премировании работников (Приложение № 2) иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

6.3. Конкретные оклады по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах (эффективных контрактах).

6.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2-ух (двух) раз в месяц 14 и 28 числа путем перечисления денежных средств на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6. Работодателем устанавливаются следующие системы оплаты труда:

6.6.1. система оплаты труда работников ДШИ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

6.7. Оплата труда работников ДШИ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров оплаты труда работников ДШИ по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.8. Оплата труда работников ДШИ предельными размерами не ограничивается, но выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

VII. Гарантии и компенсации при высвобождении работников

7. Стороны договорились, что:

7.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

7.1.1. лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 15 лет;

7.1.2. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

7.1.3. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

7.1.4. награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

7.1.5. молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

7.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст.81 Трудового Кодекса РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работодателя работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор (эффективный контракт) до истечения вышеуказанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения СООС принимает необходимые меры, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

7.4. При появлении новых рабочих мест в ДШИ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ДШИ в связи с сокращением численности или штата.

VIII. Охрана и обеспечение безопасных условий труда

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

8.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в процессе обучения инструментов и материалов.

8.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

8.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

8.2.4. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.2.6. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.2.7. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2.8. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

- 8.2.9. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.
- 8.2.10. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 8.2.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.2.12. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 8.2.13. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.2.14. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.
- 8.2.15. Разработку и утверждение инструкций по охране труда для Работников.
- 8.3.16. Работодатель обязуется осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на предоставление образовательных услуг.
- 8.3. Работники обязаны:
- 8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.
- 8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 8.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 8.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.
- 8.3.6. Для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители СООС по два человека от каждой из сторон.

IX. Контроль за выполнением договора

- 9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями. Соответствующими органами по труду (Министерство социальной политики Калининградской области).
- При осуществлении контроля стороны обязаны представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением Договора.
- 9.2. Стороны рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.3. Работодатель обязуется предоставлять по требованию СООС отчет об исполнении обязательств по Договору, а также существующих в ДШИ социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров и т.д.).
- 9.4. СООС обязуется осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых работодателем на охрану труда, гарантии и компенсации работникам.
- 9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.6. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания. При необходимости в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.7. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты не позже, чем за 2 месяца до окончания срока действия данного Договора.

Х.Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

10.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение СООС при принятии локальных нормативных актов.

10.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

10.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

ХI.Гарантии деятельности представительного органа работников, защита трудовых прав и законных интересов работников представительным органом работников

11.1. СООС имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением работодателем условий Договора, соглашений.

11.2. Работодатель обязуется:

11.3. Безвозмездно предоставить СООС помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

11.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке СООС информацию о деятельности работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

11.5. Стороны договорились о том, что:

11.5.1. не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или другая форма воздействия в отношении любого работника;

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

11.5.3. работодатель принимает решения по согласованию с СООС в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором;

11.5.4. члены СООС включаются в состав комиссий ДШИ по охране труда, социальному страхованию и других;

11.5.5. работодатель предоставляет СООС необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ДШИ;

11.5.6. работодатель с учетом мнения СООС рассматривает следующие вопросы:

-разделение рабочего времени на части (ст. 105ТКРФ);

-запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

-очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

-создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

-определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные или иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- премирование работников ДШИ;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

ХII. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора

12.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), являющимся неотъемлемой частью Договора.

12.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию.

12.3. Материальная ответственность работодателя и работников устанавливается Договором, трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

12.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

12.4.1. незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

12.4.2. отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

12.4.3. задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

ХIII. Заключительные положения

13.1. Изменения к Договору и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения Договора.

13.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.3. Договор с приложениями в семидневный срок со дня подписания сторонами, работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.4. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с Договором.

13.5. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один – для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию Договора.

ХIV. Список приложений

14.1. Приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка (копия).

14.2. Приложение № 2 – Положение об оплате труда и премировании работников (копия).