

Директор

МБОУ ДОД ДШИ КР


Л.В. Пуцкова



Председатель

профсоюзной организации

МБОУ ДОД ДШИ КР


Н.В. Васильева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
«Детская школа искусств» Кагальницкого района
на 2014-2017

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду,
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 251/14-206 от 07.07.2014

Заместитель министра –
управления по труду


Г.В. Павлятенко



І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с поправками в Трудовой Кодекс РФ, внесенными Законом РФ от 30. 06. 06. № 93 – ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс РФ, признании не действующими на территории РФ некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов РФ», иными законодательными и нормативными актами между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБОУ ДОД ДШИ КР.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и социальных гарантий и льгот для работников, а также созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ ДОД ДШИ КР

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДШИ.

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

1.6. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников ДШИ.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ ДОД ДШИ КР;
- Положение об оплате труда работников МБОУ ДОД ДШИ КР;
- Положение о моральном и материальном стимулировании сотрудников МБОУ ДОД ДШИ КР;
- Соглашение по охране труда МБОУ ДОД ДШИ КР;
- Перечень должностей и профессий работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, а также моющими и дезинфицирующими средствами;
- Перечень профессий, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;

- Режим работы МБОУ ДОД ДШИ КР;
- График повышения квалификации преподавателей МБОУ ДОД ДШИ КР на 2014 – 2017 г.;
- График проведения аттестации работников МБОУ ДОД ДШИ КР на 2014 – 2017 г.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов работы учреждения, внесению предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения, определяются в соответствии с ТК РФ (в редакции от 30.06.2006), другими законодательными и нормативными актами, Уставом ДШИ и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2 –х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником ДШИ.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности педагогическими кадрами с учетом мнения профсоюза.

Верхний предел нагрузки не ограничивается.

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

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

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения контингента обучающихся;
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа на срок до одного месяца;
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту работу;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя, согласия работника не требуется.

2.7. При установлении преподавателям учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года не может быть изменен в течение учебного года по инициативе администрации, кроме случаев указанных в подпункте «б» пункта 2. 6. В зависимости от количества учебных часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящемся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течении учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независимыми от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то

работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель обязан и имеет право отстранить от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в ДШИ.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДШИ.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации работников в соответствии с перспективным планом;

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;

- осуществлять финансирование данных мероприятий за счет собственных средств МБОУ ДОД ДШИ КР;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профобразования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

- создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением;

- организовать 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 работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4. 1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за 3 месяца.

4. 2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2. ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4. 3. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

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

- работникам, высвобожденным из школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных, детских дошкольных учреждений;

- при появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в учреждении, ранее уволенных из него в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В школе установлена 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем для следующих работников:

- преподаватели (согласно индивидуального расписания);
- вахтеры
- уборщики

Для остальных категорий работников установлена 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ), графиком работы МБОУ ДОД ДШИ КР, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ДШИ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

В статье 333 ТК РФ наряду с указанием продолжительности рабочего времени педагогических работников не более 36 часов в неделю имеется существенное уточнение о том, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется подзаконными актами.

«В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти» (ст. 333).

Следовательно, понятие «продолжительность рабочего времени не более 36 часов» - это не общеустановленная и обязательная для всех педагогических работников продолжительность рабочего времени, а всего лишь ее предельная норма для определенных подзаконными актами педагогических работников. Педагогическим работникам устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов за преподавательскую (педагогическую) работу.

Согласно п.1 Приказа Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 установленная продолжительность рабочего времени (30 или 36 часов в неделю) применяется к следующим педагогическим работникам:

работникам из числа профессорско-преподавательского состава, педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, методистам (старшим методистам), инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), старшим воспитателям.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, методическую, воспитательную, а также другую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Согласно п.2 указанного Приказа норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (от 18 до 24 часов в неделю) устанавливается следующим педагогическим работникам:

учителям, *преподавателям*, педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям).

Согласно п.3 указанного Приказа норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (от 20 до 36 часов в неделю) устанавливается следующим педагогическим работникам:

учителям-дефектологам и учителям-логопедам, музыкальным руководителям и *концертмейстерам*, воспитателям образовательных учреждений, работающих с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья; инструкторам по физической культуре, воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня, в пришкольных интернатах, воспитателям дошкольных образовательных учреждений.

Норма часов педагогической работы, установленная за одну ставку заработной платы для педагогических работников, предусмотренных в пункте 3 приложения к Приказу, фактически соответствует их рабочему времени, в пределах этой нормы ими выполняются свои должностные обязанности.

Указанным Приказом для преподавателей и концертмейстеров детских школ искусств не установлена продолжительность рабочего времени, *нормируется* только преподавательская (педагогическая) работа. При этом ставка заработной платы выплачивается за преподавательскую (педагогическую) работу и за другие ненормируемые обязанности.

Другая часть, требующая затрат рабочего времени не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками.

Характер данной работы осуществляется не в определенные рабочие дни недели, а рассчитывается на более длительные сроки: на месяц, учебную четверть, полугодие, учебный год, в связи с чем, должна регулироваться соответствующими планам и графиками работ.

Установление каких-либо норм времени для ее выполнения, искусственно увеличивающих рабочее время педагогических работников сверх нормируемой ее части, связанной с преподавательской работой, не предусмотрено.

Установленная преподавателям и концертмейстерам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно *независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года*. Тарификация преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (Письмо Минобрнауки России и Общероссийского профсоюза от 26 октября 2004 г. № АФ-947 «Рекомендации об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений», Письмо ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ от 19.09.2008 г. № 216 «Разъяснения по вопросам введения новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений»).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников... производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5. 4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более 2-х уроков в день. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеклассных мероприятиях, предусмотренных планом МБОУ ДОД ДШИ КР (заседания педагогического совета, заседания отделов и отделений, родительские собрания и т.д.) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

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

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

Не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки

заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом ДШИ, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным положением о оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются 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 месяца.

5.11. В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана объекта и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Продолжительность очередного отпуска устанавливается согласно ст.334 ТК РФ, ст.115 ТКРФ:

- 56 календарных дней педагогическим работникам;
- 28 календарных дней административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу;

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения

работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменной просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу – 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника или самого работника – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 5 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней.

5.13.3. При наличии финансовых возможностей предоставлять работнику отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- за разработку индивидуальных программ - 5 дней;
- за методическую работу – 5 дней;
- за проведение авторских уроков – 2 дня;
- за высокие показатели знаний учащихся по результатам областных, зональных, всероссийских конкурсов и олимпиад – 10 дней;
- членам профкома – 3 дня.

5.13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях определенных ТК РФ, уставом школы.

5. 14. Общим выходным днем является – воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5. 15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства по учреждению устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Обеденный перерыв должен быть продолжительностью не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что администрация обязуется:

6.1. Производить оплату труда работников в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области» от 22.03.2012 № 219; Постановлением администрации Кагальницкого района «О системе оплаты труда

работников муниципальных учреждений Кагальницкого района» от 23.08.2012 № 866, Положением об оплате труда работников МБОУ ДОД ДШИ КР, Положением о моральном и материальном стимулировании работников МБОУ ДОД ДШИ КР

6.2. Своевременно составлять тарификацию педагогических работников, делать расстановку кадров, определять и согласовывать с профсоюзным комитетом награждение работников.

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических и других работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем, каждые полмесяца Днями выплаты зарплаты является 5 и 20 число каждого месяца.

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.6. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно – методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

6.7. Всем работникам производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.8. Оплачивать командировочные расходы работникам, согласно приказу директора МБОУ ДОД ДШИ КР.

6.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда в бюджетных учреждениях и включает в себя:

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

6.10. Изменения заработной платы производится:

- при увеличении бюджетного стажа– со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.11. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размеров ставки более высокого разряда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.12. Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможностей трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ);

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процента (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ;

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

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

6.14 Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную норму часов учебной нагрузки:

За 18 часов преподавательской работы в неделю преподавателям

- 3 – 5(6)классов МБОУ ДОД ДШИ КР с 5-ти летним сроком обучения;
- 5 – 7 (8) классов МБОУ ДОД ДШИ КР с 7 – 8 летним сроком обучения.

6.16. За 24 часа преподавательской работы в неделю преподавателями:

- 1 – 2 классов МБОУ ДОД ДШИ КР с 5-ти летним сроком обучения;
- (0)1 – 4 классов с 7 – 8 летним сроком обучения.

6.15. За часы педагогической нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки в одинарном размере. В случае отсутствия преподавателя по болезни или иным уважительным причинам, его учебную нагрузку замещает преподаватель той же образовательной области. Оплата за замещение производится по должностному окладу замещающего преподавателя.

6.16. Ставки заработной платы преподавателей ДШИ устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом перерывов между уроками.

6.17. В зависимости от количества часов предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может изменяться в 1 и 2 полугодиях.

6.18. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы, которая может выполняться в том же учебном учреждении) его руководителем определяется органом управления образованием по подчиненности (отделом культуры Кагальницкого района), а других работников – самим образовательным учреждением.

6.19. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда не может быть более 40 процентов.

6.20. Специалистам и руководящим работникам МБОУ ДОД ДШИ КР устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу 0,25 за специфику работы.

6.21. Сторожа за работу в ночное время производится повышение ставки заработной платы на 35% .

6.22. Доплату за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, определяется МБОУ ДОД ДШИ КР самостоятельно в пределах имеющихся средств. В перечень видов, дополнительно оплачиваемых работ, может включаться: заведование отделами, отделениями, кабинетами, методическими объединениями, работы по аранжировке и записи фонограмм и др.

6.23. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполненных работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, устанавливаются директором ДШИ по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

6.24. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются согласно разделу 3 и 4 Положения о моральном и материальном стимулировании работников МБОУ ДОД ДШИ КР.

6.25. За высокие показатели в работе работникам МБОУ ДОД ДШИ КР выплачиваются премии согласно разделу 5 Положения о моральном и материальном стимулировании работников МБОУ ДОД ДШИ КР.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Отстаивает и контролирует совместно с Общим собранием предоставление в установленном порядке денежных компенсационных выплат на отопление, содержание жилья, потребленную электроэнергию в соответствии с льготами для преподавателей, проживающих в сельской местности.

7.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном Министерством финансов РФ.

7.5. Предоставляет преимущественное право при сокращении численности штата работникам с более высокой квалификацией и профессионализмом (179 ТК РФ).

7.6. Уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия (178 ТК РФ) по следующим основаниям:

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ);

– при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата учреждения (п.2 ст.81 ТК РФ);

7.7. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам МБОУ ДОД ДШИ КР согласно Положения о моральном и материальном стимулировании работников, раздел 6

«Виды и размер материальной помощи и поддержки».

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников, согласно ст. 219 ТК РФ.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома с последующей сертификацией.

8.1.3. В состав аттестационной комиссии для проведения сертификации рабочих мест, включение представителя профкома и членов комиссии по охране труда обязательно.

8.1.4. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

8.1.5. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

8.1.6. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

8.1.7. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

- 8.1.8. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отклоняющихся от нормальных, иных случаях, установленных федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации
- 8.1.9. Недопускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.
- 8.1.10. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.1.11. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.
- 8.1.12. Создать в учреждении комиссии по охране труда, включив в них на паритетной основе представителей профкома согласно ст. 218 ТК РФ.
- 8.1.13. Обеспечить разработку локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить с учетом мнения профкома;
- 8.1.14. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- 8.1.15. Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте;
- 8.1.16. Проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- 8.1.17. Организовать проведение за счет средств учреждения медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы, заработка на время прохождения медицинских осмотров;
- 8.1.19. Проводить расследования и учет несчастных случаев в учреждении;
- 8.1.20. Не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, предоставить на период устранения такой опасности другую работу;
- 8.1.21. Обеспечивать в целях охраны труда:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;
- составлять расписание по согласованию с преподавателем.
- изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда;

8.1.22. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно–оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников школы;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничения 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 деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подп. «б» пункт 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома и членов профкома на время участия в качестве делегатов Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в семинарах и совещаниях.

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития школы.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссии ДШИ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности и дежурства (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ДШИ.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, вызывающих конфликты, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.