

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств» Аргаяшского района



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО «ДШИ»
Аргаяшского района

А.В. Хабибуллина

«01» ноября 2017г.

Коллективный договор

СОГЛАСОВАНО

_____ (должность)

_____ (подпись)

«__» _____ 20__ г.

*Договор уведомительно
регистрация в Аргаяшском
муниципальном районе
редакт от 01.11.2017.
наименее правового органа
Александр Д.Ч. Д.Ч.*

Аргаяш 2017



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» Аргаяшского района (далее – МБУДО «ДШИ» Аргаяшского района и заключенным между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора МБУДО «ДШИ» Аргаяшского района Хабибуллиной Альбины Вильевны, с одной стороны, именуемый далее «Работодатель», и работники МБУДО «ДШИ» Аргаяшского района, именуемые далее «Работники», с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен сторонами на добровольной и равноправной основе в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами в целях:

- обеспечения всем работникам равных возможностей для реализации своих трудовых прав;
- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и гарантий;
- защите профессиональных интересов работников учреждения;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- создание благоприятных условий труда.

1.4. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора дополнительно на срок не более трех лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.6. Действие коллективного договора, согласно ст.43 ТК РФ, распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на согласование в юридический отдел администрации Аргаяшского муниципального района и уведомительную

регистрацию в соответствующем органе по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

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

1.10. Стороны, заключившие договор, несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

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

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- полную достоверную информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет

ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- устанавливать учебную нагрузку педагогических работников;

- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.2. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16, ч.3 ТК РФ).

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке, предусмотренном ст.67 ТК РФ.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. Трудовой договор с работником заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, и прекращается с истечением срока его действия.

3.6. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.7. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

3.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

3.10. На период декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

3.11. Изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов (групп), количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебным планам и учебным программам) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

3.13. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (до ухода в очередной отпуск). При невозможности обеспечения педагогических работников прежнего объема учебной нагрузки работодатель должен сохранять им ранее получаемый размер заработной платы в течение не менее двух месяцев (т.е. в течение срока, за который работодатель обязан предупредить работника об изменении учебной нагрузки).

3.14. Изменение условий трудового договора могут быть связаны с отстранением от работы (ст. 76 ТК РФ). Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

3.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами:

- по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ);

- по истечению срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст.79 ТК РФ);

- по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);

- по инициативе работодателя (ст.71, 81 ТК РФ);

- в случае перевода работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- другим основаниям.

3.16. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст.332 ТК РФ.

3.17. Регулирование работы по совместительству осуществляется в соответствии со ст. 282 – 284 ТК РФ, Постановлением Минтруда от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Реорганизация и ликвидация учреждения осуществляется по решению администрации Аргаяшского района в форме постановления в установленном законом порядке. Изменение типа учреждения не является его реорганизацией.

4.2. Учреждение считается прекратившим свою деятельность с момента внесения соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

4.3. При ликвидации и реорганизации учреждения работникам гарантируется соблюдение их прав в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.4. В случае изменения структуры учреждения, его реорганизации, а также сокращения численности и штата, работодатель обязуется уведомлять работников письменно не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.5. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата (ст. 81 ТК РФ) предоставляется свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.8. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- работникам, имеющим более длительный стаж работы в учреждении;

- работникам, имеющим Почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работникам, применяющим инновационные методы работы;
- работникам, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.9. 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.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

5.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников учреждения;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату;
- работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов 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

профессионального образования в порядке, предусмотренном ст. 173—175 ТК РФ;

- 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 работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075).

6.5. Педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- 18 часов в неделю – преподавателям;
- 24 часа в неделю – концертмейстерам.

6.6. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затраченное непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся и др.

6.8. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

6.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

6.10. Дни недели, свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы учреждения, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

6.11. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются рабочими днями.

6.12. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы.

6.13. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

6.14. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем всех работников учреждения.

6.15. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) в соответствии со ст. 101 ТК РФ. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, заместители директора, завхоз, секретарь, бухгалтер.

6.16. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных ст. 93 ТК РФ. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.17. Работники учреждения могут привлекаться к сверхурочной работе — работе, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность такой работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

7.2. В течение рабочего дня всем работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

7.3. В МОУДОД «АДШИ» устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (еженедельным непрерывным отдыхом) в воскресенье.

7.4. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

7.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие 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. В приказе указываются обстоятельства, вызвавшие необходимость работы в выходной или праздничный день и вид компенсации (дополнительная оплата или предоставление других дней отдыха).

7.6. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации №1052 от 13 сентября 1994 г. предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

7.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом интересов работников, необходимости обеспечения нормальной работы учреждения.

7.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 14 календарных дней предоставляется отдельным работникам учреждения с

ненормированным рабочим днем за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (постановление Правительства РФ от 30 сентября 2014 г. № 993).

7.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. В случае заболевания работника в период пребывания в отпуске отпуск продлевается на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

7.12. При наличии финансовой возможности учреждения, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

7.14. Отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника предоставляется:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году.

7.15. Отпуск с сохранением заработной платы на основании письменного заявления работника предоставляется:

- при рождении ребенка в семье – 1 календарный день;

- для проводов сына в армию – 1 календарный день;

- в случае бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- в случае бракосочетания детей работника – 3 календарных дня;

- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- для сопровождения ребенка-первоклассника в школу в первый день учебного года – 1 календарный день.

7.16. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения (ст. 334 ТК РФ; ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 декабря 2000 г. № 3570).

8. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно «Положению об оплате труда работников МОУДОД «Аргаяшская детская школа искусств», разработанного на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных муниципальных учреждений, трудового законодательства и других нормативных правовых актов, регулирующих условия оплаты труда.

8.2. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.

8.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8.4. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

8.5. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов за ставку заработной платы), установленную постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

8.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.7. Порядок и условия выплат компенсационного характера

8.7.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

8.7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах работников по соответствующим ПКГ.

8.8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

8.8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплат, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждения.

8.8.2. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- выплаты за интенсивность, сложность, напряженность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения;
- выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность.

8.8.3. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты специалистам за работу в сельских населенных пунктах Аргаяшского района Челябинской области в размере до 25% от учебной нагрузки.

8.8.4. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в сумме баллов на основе «Показателей эффективности работников

муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Аргаяшская детская школа искусств», утвержденных постановлением главы Аргаяшского муниципального района от 31 декабря 2013 г. № 2387.

8.9. Премирование работников учреждения производится в пределах экономии средств на оплату труда. Денежное вознаграждение работников производится в виде премирования по итогам работы за месяц, квартал, календарный год на основании приказа руководителя учреждения.

8.10. Работникам оказывается материальная помощь в зависимости от размера должностного оклада в пределах экономии средств на оплату труда, но не более 2-х окладов в год и выплачивается на основании заявления работника и приказа руководителя.

8.11. Показателями для выплаты материальной помощи являются:

- юбилей работника;
- выход на пенсию;
- смерть близких родственников;
- очередной отпуск;
- продолжительная болезнь работника или члена семьи и др.

8.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых на выполнение государственного (муниципального) задания и иных субсидий муниципального учреждения.

8.13. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

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

8.15. Выплата заработной платы производится не менее двух раз в месяц. Заработная плата работника перечисляется на его лицевой счет в банке.

8.16. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.17. Заработная плата работникам учреждения за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель обязан 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;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах;
- своевременное заключение договоров с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинских осмотров;
- приобретение аптечек, укомплектованных набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

- расследование и учёт несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;

- подготовку учреждения к новому учебному году в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурного, воздушного, светового и водного режимов.

9.2. Работники имеют право 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;

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

9.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль выполнения условий коллективного договора осуществляется обеими сторонами.

10.2. При проведении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.3. Стороны, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора

подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

10.4. За неисполнение обязательств настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

10.5. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (ст. 61 ТК РФ).

10.6. Итоги выполнения условий договора за год рассматриваются на собрании трудового коллектива.

10.7. Стороны обязуются создавать необходимые условия для реализации принимаемых ими обязательств.

11. ПОДПИСИ СТОРОН

11.1. Коллективный трудовой договор со стороны работодателя подписывается директором МБУДО «ДШИ» Аргаяшского района Хабибуллиной Альбиной Вильевной.

11.2. Коллективный трудовой договор со стороны работников подписывается всеми членами трудового коллектива.

Работники:

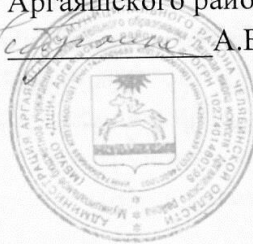
<i>З.К.</i>	Колесникова И.
<i>С.В.</i>	Курманова М.
<i>З.А.</i>	Саитова М.
<i>М.А.</i>	Мустафина Р.М.
<i>М.А.</i>	Рафикова И.
<i>В.А.</i>	Волкова Л.М.
<i>М.А.</i>	Шакирова М.
<i>С.А.</i>	Чудайкова М.
<i>С.В.</i>	Садырова С.В.
<i>С.А.</i>	Сыраева О.Е.
<i>В.А.</i>	Вильева
<i>И.</i>	Исмаилова И.А.
<i>С.А.</i>	Сабирова С.А.
<i>М.А.</i>	Минина Р.Н.
<i>В.А.</i>	Вусалова

Работодатель:

Директор МБУДО

Аргаяшского района

А.В. Хабибуллина



Пронумеровано, прошнуровано и заверено
печатью 1112/рок 0904 м листов
Директор МБУДО «ДШИ» Аргаяшского
района А.В. Хабибуллина

