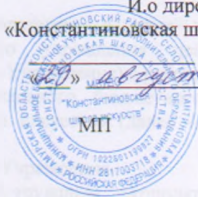


МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ И АРХИВНОГО ДЕЛА
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

И.о директора МБУДО
«Константиновская школа искусств»
Т.А.Тяникова
2017г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Константиновская школа искусств»
на 2017 - 2020 годы

Зарегистрирован
в Управлении занятости
населения Амурской области

26.09.2017г.

регистрационный № 6014

с. Константиновка
2017г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии со ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Настоящий Коллективный договор заключен работодателем, в лице исполняющего обязанности директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Константиновская школа искусств» (далее – Учреждение) с работниками, в лице представителя Совета трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Константиновская школа искусств» (далее – Совет ТК) с другой стороны (далее – стороны договора).

Настоящий договор распространяется на всех работников Учреждения.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права, и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнерства в Учреждении;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения;
- установление дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением по учреждениям Министерства культуры и архивного дела амурской области на соответствующие годы.

1.3. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обстоятельств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

1.4. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в его дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством, а также на основе взаимной договоренности.

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

1.7. В течение семи дней со дня подписания Коллективного договора руководитель направляет его на уведомительную регистрацию в Управление труда, социальной защиты населения.

1.8. В целях эффективной реализации положений настоящего Коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально – трудовых и профессиональных отношений.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, в том числе изменения типа учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.10. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. Работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) педагогического совета учреждения в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положения о распределении компенсационной и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- Положение о премировании работников;

1.12 Педагогический совет Учреждения обязуется оказывать всестороннюю поддержку директору Учреждения в его деятельности по развитию Учреждения, защите интересов работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом РФ «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Уставом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Константиновская школа искусств», регулируются трудовым договором и должностными инструкциями.

Трудовой договор заключается в письменной форме на неопределенный или на определенный срок, не более пяти лет (срочный трудовой договор). Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 ст. 59 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст. 59 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривать размер ставки (должностного оклада), размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Приказ Министерства образования и науки от 11.05.2016 №536.

2.3.1. Указывать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ);

2.3.2. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.3.3. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. (ст. 64 ТК РФ).

2.3.4. Не включать в коллективный договор, трудовой договор соглашения условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ).

2.3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.4. Работодатель после вступления трудового договора в силу обязуется:

2.4.1. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.4.2. Изменять условия трудового договора только по соглашению сторон в письменной форме, за исключением случаев, указанных федеральным законодательством (ст.ст.57,72, 72.1, 72.2,73,74, 75,76 ТК РФ).

2.4.3. Расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 80 ТК РФ).

2.4.4. Прекращение трудового договора производить только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 77-81,83,84,332,336) и других федеральных законов, с соблюдением установленных гарантий (ст.ст.178-181 ТК РФ).

2.4.5. Решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников в конкретных подразделениях, с учетом мотивированного мнения педсовета (ст. 82 ТК РФ).

2.4.6. Расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя с учетом мотивированного мнения педсовета учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 ст. 81, ст. 336 ТК РФ (ст. 82,373 ТК РФ).

2.4.7. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников. Работодатель обязан уведомить работников о планируемом изменении статуса, структуры организации или возможном массовом высвобождении работников не менее чем за 3 месяца.

2.4.8. Работодатель обязан извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата не менее, чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

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

2.5. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срок его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

2.6. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня указанного в заявлении помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, а также в случаях:

- болезни близких родственников, препятствующий продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (близкими родственниками считаются:
- супруг(супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);
- переезда жены или мужа на работу в другую местность (ст.ст. 77,80,83 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца представлять педсовету информацию о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства

2.8. Стороны исходят из того, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу

(вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ч.1 ст. 180, 81 ТК РФ), а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в Учреждении вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ст. 81 ТК РФ).

2.9. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников, а также при расторжении трудового договора преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники, проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;
- матери, отцы и другие лица, воспитывающие детей имеющие детей до 14-ти летнего возраста (ребенка-инвалида до 18-ти летнего возраста) в семьях, в которых один из супругов имеет статус безработного.
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или Профессиональное заболевание;
- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы,
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

2.10. Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности и (или) штата допускается только по окончании учебного года.

2.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 77 ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное, в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием на личность обучающегося.

2.12. Изменения локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения и примерные формы трудового договора, подлежат согласованию с педсоветом.

2.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из ст.47 ч.6 Закона «Об образовании в РФ» и конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон (с письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации);

б) по инициативе работодателя в случаях:

в) уменьшения количества групп;

г) 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); согласно ст. 74ТК РФ в случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе;

д) простоя, когда работникам поручается с учетом его специальности и квалификации другая работа в том же учреждении 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);

е) восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

ж) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.16. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества, обучающих изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ), а также в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

2.17. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 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. С письменного согласия работника работодатель может предложить ему нижеоплачиваемую работу с учетом квалификации и состояния здоровья работника.

2.18. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;
- за часы преподавательской работы в объеме свыше 2-х ставок, с согласия работника, по договору оказания услуг;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении по договору оказания услуг.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) педагогического совета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» педагогические работники подлежат аттестации с целью **подтверждения** соответствия занимаемой должности, а также для **установления** соответствия уровня его квалификации требованиям.

3.3. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится **один раз в пять лет** в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

Педагогический работник не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

3.4. Аттестация педагогического работника для установления **соответствия** уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.

3.5. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

3.6. Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

3.7. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, при выходе на работу работодатель сохраняет уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории в течение двух лет.

3.8. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку повышения квалификации работников.

3.9.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в **три** года (п.2 ч.5 статья 47 ФЗ №273- ФЗ)

3.9.3. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: (ч.2 статья 76 ФЗ №273 –ФЗ)

- программа повышения квалификации,

- программа профессиональной переподготовки.

3.9.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.9.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональную подготовку или переподготовку, переобучение или приобрести другую профессию, исходя из потребностей КШИ предусмотренные трудовым кодексом РФ - Глава 26. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ.

Если обучение осуществляется по направлению образовательной организации, по профилю деятельности организации, работник направленный работодателем за счет средств Учреждения на обучение: на курсы повышения квалификации, на первичную специализацию, для получения второй профессии, после завершения обучения обязан отработать в Учреждении не менее трех лет либо возместить затраты, понесенные Учреждением в связи с его обучением, в соответствии с условиями заключенного договора.

3.9.6. Обеспечить проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с нормативными правовыми актами.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. При регулировании рабочего времени в Учреждении стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (преподавательский состав, работники с вредными условиями труда и т.д.)

4.2. Работники Учреждения имеют право на:

4.2.1. Продолжительность рабочего времени для работников из числа младшего обслуживающего персонала устанавливается исходя из нормальной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. (ст. 91 ТК РФ)

4.2.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "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").

В пределах рабочего дня - преподаватели должны вести все виды учебной, учебно-методической, учебно-исследовательской, воспитательной и других работ, предусмотренных в соответствии с занимаемой должностью и индивидуальным планом работ.

4.2.3. Для директора, заведующего хозяйством, секретаря учебной части, делопроизводителя, библиотекаря устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю. Для женщин из их числа установлена сокращенная рабочая неделя - из расчета 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.2.4. Для работающих в Учреждении по совместительству продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день, но не более 16 часов в неделю.

4.3. Режим рабочего времени устанавливается согласно Правилам внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, учебными расписаниями (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

. **Режим** рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (шестидневная с одним выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней.), Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Расписание занятий составляется исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха преподавателей и учащихся и подаётся в учебную часть только в установленный срок.

4.4 В Учреждении **основными** режимами рабочего времени являются:

- 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным:

4.5. Начало занятий работы преподавателей определяется учебным расписанием и общим планом мероприятий Учреждения. Академический час составляет 45 минут. Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемических правил и нормативов (СанПиН).

4.6. Педагогическим работникам Учреждения перерыв для приема пищи и отдыха устанавливается в соответствии с распорядком дня Учреждения.

4.7. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.8. К работникам с ненормированным рабочим днем, которые по распоряжению работодателя могут привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени относятся: руководитель учебного заведения, заместители руководителя, главный бухгалтер, бухгалтер.

4.9. Стороны договорились, что неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон трудового договора:

4.9.1. По просьбе беременной женщины;

4.9.2. Одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 4 лет (ребенка инвалида до 18 лет);

4.9.3. Лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

4.10. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего распорядка Учреждения и других локальных нормативных актах Учреждения (графики сменности, графике работы, расписании занятий и т.д.) (ст. 100, 103-105, 108-110 ТК РФ).

4.11. В случаях, указанных в части 3 ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа производится без согласия работника, в случаях, указанных в части 2 ст. 99 ТК РФ – с письменного согласия

работника, а в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

4.12. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в части 2 ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников, в случаях, указанных в части 3 ст. 113 ТК РФ – без их письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работников.

4.13. Работники Учреждения имеют право на:

4.13.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 36 календарных дней (ст. 115 ТК РФ)

4.13.2. Ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 64 календарных дня для преподавательского состава (ст. 115, 334 ТК РФ)

4.13.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116-120 ТК РФ). (Предоставляется работникам, занятым во вредных производствах, работникам с ненормированным рабочим днем)

4.14. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемых 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 (ст. 123 ТК РФ).

4.15. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (согласия работника) (ст. ст. 124, 125 ТК РФ) и в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК РФ).

4.17. Стороны пришли к соглашению, что работник по письменному заявлению имеет право на беспрепятственное получение отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

4.17.1. В связи с регистрацией брака – до 3 календарных дней.

4.17.2. Смертью близких родственников – до 3 календарных дней (без выезда) до 7 дней – за пределами района. До 10 дней - за пределами области.

4.17.3. Рождением ребенка – до 3 календарных дней.

4.17.4. Одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) - 1 сентября.

4.17.5. Работнику в день его юбилея (50,60 лет – для мужчин, 50-55 лет для женщин) - 1 день.

4.17.6. Для проводов детей в армию – 2 дня;

4.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех(3) календарных дней (ст. 119 ТК РФ). (руководитель учебного учреждения, заместитель руководителя, бухгалтер) шесть (6) календарных дней – главный бухгалтер.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков.

4.19. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику **ежегодно**.

4.20. Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, он в письменной форме уведомляет Работодателя о своем несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переноситься на период до осуществления соответствующих расчетов. При этом в случае невозможности обеспечения работника работой по занимаемой должности весь период задержки оплачивается по правилам части 1 ст. 157 ТК РФ, как за простой по вине Работодателя, в размере не менее 2/3 среднего месячного заработка.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Работодатель обязуется: в связи с выходом работника на пенсию (55 – женщины, 60 – мужчины) - **выплачивать 5 тысяч** рублей.

5.2.3.1 Единовременные премии работникам Учреждения могут быть выплачены:

- в связи с профессиональным праздником – Днем учителя
- в связи с юбилейными датами работников учреждения 50,60,70,75,80 лет – по **3 тысячи рублей** (при наличии денежных средств).

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Оказывать работникам материальную помощь в связи;

- со смертью близких **родственников** –
- рождением ребенка в размере, определенном Положением об оплате труда (при наличии денежных средств)

6. ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия.

Разработка раздела «Охрана труда» в коллективном договоре регулируется:

6.1. Трудовым Кодексом РФ (ст. ст. 40 – 44, 50,51);

6.2. Постановлением Минтруда РФ от 27.02.1995 № 11 «Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда»;

6.3. Письмом Минтруда РФ от 23.01.1996 № 38 – 11 № «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах».

В плане охраны труда и здоровья в МБУДО «Константиновская школа искусств» стороны договорились:

6.4. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (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.

6.5. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения педсовета.

6.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения инструктаж по охране труда.

6.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда.

6.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения.

6.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей.

6.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.12. Установить за счет средств Учреждения дополнительные выплаты работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания:

6.12.1. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.12.2. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.15. Создать в Учреждении комиссию по охране труда.

6.16. Осуществлять, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185, 213 ТК РФ). Не допускать к работе работников без прохождения обязательных медицинских осмотров.

Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники obsługi, преподаватели проходят предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья занимающихся, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

6.18. Обеспечить условия и охрану труда женщин.

6.19. Оборудовать санитарно – бытовые помещения на всех объектах.

6.20. Приобретать и выдавать за счет средств Учреждения, в соответствии с перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

6.21. Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Константиновская школа искусств», разрабатываемом с учетом мнения педсовета.

7.2. Система оплаты труда работников Учреждения, устанавливаемая в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2010 г. № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Амурской области» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации в порядке, предусмотренном действующим законодательством).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Константиновская школа искусств»,

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся при наличии денежных средств.

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

7.4. Оплата труда регулируется условиями трудового договора, которые не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также Отраслевым тарифным соглашением и условиями настоящего Коллективного договора.

7.5. Работодатель обязуется информировать работников, об изменениях в условиях нормирования и оплаты труда в Учреждении.

7.6. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях в сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

7.7. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится два раза в месяц: 10 и 25 числа.

7.8. Заработная плата выплачивается работнику по пластиковым карточкам. Расходы, связанные с использованием пластиковых карт несет работник.

7.9. Оплата труда за сверхурочную работу осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

7.10. В праздничные дни, установленные законодательством РФ, работа в Школе искусств, как правило, не производится. Работа в установленные для Работников выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Привлечение отдельных работников Школы искусств (преподавателей, концертмейстеров и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

7.11. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.12. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается на основании приказа Министерства образования и науки России от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.13. До начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

7.15. Работодатель обязуется:

7.15.1. На основании ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим Гражданским и Трудовым законодательством РФ. Так же при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы, работник имеет право обратиться в суд.

7.16. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, установить следующие виды выплат компенсационного характера:

7.16.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

7.16.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

7.16.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

7.17. В целях поощрения работников за выполненную работу установить в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных

учреждениях Амурской области, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.18 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

8. Стороны договорились:

8.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

8.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

8.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению коллективного договора, не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны договорились, что Работодатель в месячный срок доводит содержание настоящего Коллективного договора до сведения всех работников Учреждения.

9.2. Каждый вновь принимаемый на работу в Учреждение работник должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим Коллективным договором.

9.3. Работодатель обязуется обеспечивать контроль за выполнением условий настоящего Коллективного договора. При осуществлении контроля стороны по запросу обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

9.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на заседании педсовета.

9.5. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. Если уведомление не поступило ни от одной из сторон, то Коллективный договор считается продленным на новый трехлетний срок. Настоящий Коллективный договор действует до заключения нового Коллективного договора.

9.6. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке. Дополнения и изменения обсуждаются и принимаются Работодателем и педагогическим советом на основе взаимных консультаций, проводимых в течение одного месяца. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.

Изменения и дополнения становятся неотъемлемой частью Коллективного договора с даты их подписи директором Учреждения и педсоветом.

9.7. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, работники не выдвигают новых требований в сфере труда и социально – экономических вопросов и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

9.8. Председатель педсовета для контроля за выполнением всех условий настоящего Коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов,

запрашивает у Работодателя информацию и беспрепятственно получает ее. В случае необходимости педсовет вправе требовать от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем, заслушивать Работодателя о ходе выполнения положений настоящего Коллективного договора.

9.9. Работодатель обязуется опубликовать текст настоящего Коллективного договора работникам Учреждения.

9.10. Председатель педагогического совета обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

9.11. Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на работников учреждения. Стороны настоящего Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

И.о директора МБУДО
«Константиновская школа искусств»
_____ Т.А.Тяникова
« ____ » _____ 2017 г.

ОТ РАБОТНИКОВ

Представитель работников трудового коллектива
_____ И.Б.Багманова
« ____ » _____ 2017 г.

